

**Universidad
Autónoma
Metropolitana**



Casa abierta al tiempo **Azcapotzalco**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD AZCAPOTZALCO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
POSGRADO INTEGRAL EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

QUE PRESENTA

REYNA DOLORES RUIZ RANGEL

EL TRABAJO ATÍPICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

ASESOR: MTRO. RAYMUNDO SOTO SÁNCHEZ

LECTORES:

DR. GERMÁN VARGAS LARIOS

MTRO. GUADALUPE ISRAEL FLORES ARIZA

OCTUBRE DE 2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO FLEXIBLE COMO FACILITADOR DEL TRABAJO ATÍPICO.....	12
1.1. LOS INICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DEL EMPLEO.....	13
1.2. LOS AÑOS DORADOS DEL DESARROLLO ECONÓMICO CAPITALISTA Y LA MODERNIZACIÓN TÉCNICA DEL EMPLEO.....	17
1.3. LOS DIFERENTES MODELOS DE DESARROLLO	20
1.4. LA CRISIS ECONÓMICA DE LOS SETENTA Y EL CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO.....	22
1.5. UN NUEVO PARADIGMA: DE LA FLEXIBILIZACIÓN AL TRABAJO ATÍPICO ...	28
CAPÍTULO 2. LA INFORMALIDAD EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO Y EL TRABAJO ATÍPICO.....	32
2.1. TRABAJO DECENTE: EL CONTRASTE CON EL TRABAJO ATÍPICO.....	32
2.2. PRECARIZACIÓN E INFORMALIDAD LABORAL.....	34
2.3. INFORMALIDAD LABORAL EN MÉXICO.....	39
2.4. EMPLEO ATÍPICO	
2.4.1. EMPLEO TEMPORAL.....	46
2.4.2. EMPLEO PARCIAL.....	49
2.4.3. EMPLEO MULTIPARTITA.....	52
2.4.4. EMPLEO ENCUBIERTO/POR CUENTA PROPIA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE.....	58

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS AL MODELO DE EMPLEO ATÍPICO EN CIUDAD DE MEXICO.....	62
3.1. METODOLOGÍA Y DISEÑO.....	62
3.1.1. UNIDADES DE ANÁLISIS.....	64
3.1.2. INSTRUMENTO Y PRUEBA PILOTO.....	65
3.1.3. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS ENCUESTADOS.....	67
3.1.4. SECTOR Y ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES.....	68
3.2. TRABAJADORES ATÍPICOS.....	71
3.2.1. TRABAJADORES CON EMPLEO TEMPORAL.....	71
3.2.2. TRABAJADORES CON EMPLEO PARCIAL.....	71
3.2.3. TRABAJADORES CON TIPO DE EMPLEO MULTIPARTITA.....	72
3.2.4 TRABAJADORES BAJO CONTRATACIÓN ENCUBIERTA.....	74
3.3. FORMAS DE CONTRATACIÓN.....	74
3.4. INGRESO DEL EMPLEADO ATÍPICO.....	76
3.5. PRESTACIONES SOCIALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....	77
 A MANERA DE CONCLUSIÓN: EL TRABAJO Y LA AUTOMATIZACIÓN EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN.....	 81
 BIBLIOGRAFÍA	 87

INTRODUCCIÓN

Los desafíos del mercado laboral en una economía globalizada en constante cambio por los recurrentes avances en tecnologías cibernéticas y de comunicación han modificado hábitos y culturas laborales que en algunos países devienen, incluso, de los procesos derivados de la primera y segunda Revolución Industrial. El modelo económico resultado de la crisis de 1929 y su modelo benefactor se agotaron desde la década de 1970. El déficit y la inflación fueron el punto de quiebre; el nuevo esquema retomaba el liberalismo económico como forma para salir de la crisis. El fin del mundo bipolar y de la primera Guerra Fría dejó a la economía de mercado, o capitalista, como único paradigma para el desarrollo económico de la mayor parte de las naciones todavía no exitosamente industrializadas. Solo el modelo chino, con su mezcla de estado totalitario y de modelo de producción capitalista, destaca como proyecto alternativo. (Cockcroft, 2001:234). La vieja pugna ideológica capitalismo vs comunismo fue dejada de lado y el modelo económico y las reglas para jugarlo se reconfiguran desde los años ochenta del siglo XX. Sin un rival, el paradigma de liberalización y desregulación impulsado por los norteamericanos se imponía en todo el orbe. No es casualidad que al mismo tiempo comenzara el debilitamiento del poder político de las clases trabajadoras, la pérdida del valor adquisitivo del dinero y el paso, entre las economías más desarrolladas, al modelo postindustrial. El sector servicios se había consolidado y el nuevo paradigma descansaba en la sociedad del conocimiento junto al *boom* de *internet*. Las presiones de la globalización se incrementaron en el sector manufacturero debido a la competencia de los mercados; a la división de la producción, la cual aceleró la proliferación de las cadenas internacionales de suministro; y a la necesidad de las empresas de disminuir costos, lo que causó como consecuencia la externalización, la subcontratación y la contratación de empleados en un periodo reducido. La expansión de los servicios y las cadenas de suministro, acompañado de los avances tecnológicos permitieron nuevas formas de organización como las dedicadas a ofrecer y entregar productos desde *internet*. (OIT, 2018 a:4).

En el caso de México se comienza el proceso de industrialización acelerada durante el denominado periodo de posguerra mediante la búsqueda de la consolidación de un modelo económico que priorizaba el papel del Estado como ente regulador de la sociedad. Así, y a través del fortalecimiento de un régimen presidencialista y de partido hegemónico, la relación entre el capital privado y el poder político determinó en muchos casos los diferentes proyectos de nación. En una primera etapa era el Estado, vía las agencias de gobierno, el que dirigía y moldeaba las pautas económicas y controlaba, en general, a todos los grupos sociales vía la corporativización y el control del gasto. Ese esquema, heredero del modelo keynesiano, dejó de ser viable desde la crisis de los acuerdos de Bretton Woods. América Latina, y desde luego México, al ser economías básicamente endeudadas, manufactureras o con una industrialización desigual y con un mercado interno débil, se plegaron rápidamente a los dictados de organismos como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. La apertura del mercado a los procesos de integración regional y global derivó en un cambio en la estructura laboral mexicana; con miras a integrarse en empresas de presencia mundial que invertían o se asentaban en el país. El Tratado de Libre Comercio y el proceso privatizador complementaron la ilusión auspiciada por el poder político de que el país por fin se integraba al primer mundo. México formaba parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, y se exhibía como modelo de éxito. Un modelo que liberalizaba en lo económico, pero no en lo político. Seguían las prácticas del régimen priísta y una democratización fallida que no cambió en lo estructural ni con el triunfo de la oposición en el año 2000. (Cockcroft, 2001:260).

En lo que respecta al ámbito del trabajo, se dieron cambios como la flexibilización laboral, la descentralización de la negociación colectiva, la creación de sistemas de ahorro para el retiro privados (AFORES), medidas que dieron como resultado un incremento de la informalidad en el empleo en los años 90. A este proceso, se agregó la privatización de los planes de jubilación, el cual pretendía proveer al gobierno de recursos y con ello incentivar el crecimiento económico, la inversión, el empleo productivo, que no sucedió como se esperaba. Las políticas neoliberales de

los gobiernos de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo sólo modificaron el marco regulatorio, cuyos beneficios alcanzaron a los sectores más favorecidos; y que ha estado presente desde el inicio de la institucionalización del partido hegemónico. (Cockcroft, 2001:274). Igualmente, durante el gobierno de Fox se dio continuidad a la política económica neoliberal surgida a partir de los años 80, la cual, al no existir inversión pública ni privada, no se logró un crecimiento sostenido de la economía por lo que se generaron empleos precarios. (Ornelas 2007:142)

Otro antecedente que se debe analizar para comprender la instauración del neoliberalismo y la flexibilización de la mano de obra fue la influencia del Consenso de Washington, que junto con el Fondo Monetario internacional y el Banco de México establecieron las nuevas bases de la economía internacional. Las recomendaciones del *Decálogo de Washington* se sustentan en mantener disciplina fiscal; priorizar el gasto público, con criterios estrictamente económicos, reformar el modelo tributario, establecer tasas impositivas de interés, mantener un tipo de cambio competitivo, promover la apertura comercial y la inversión extranjera, promover las privatizaciones, desregular la economía y proteger la propiedad privada. Una de las propuestas del consenso de Washington fue la desregulación de la economía, la cual se refiere a la eliminación de las barreras legales que impiden la formación natural de los salarios y la sustitución de los contratos colectivos de trabajo. Estas políticas estructurales liberaban los mercados y encauzaban la reducción de los salarios de los trabajadores (Ornelas 2007: 143).

En el país, la política económica instaurada en la década de 1980 siguió al pie de la letra a las políticas del Consenso de Washington. En este se afirmaba que el déficit fiscal y la sustitución de importaciones promovida por el Estado provocaban daños estructurales dando origen a la hiperinflación y a una debilidad financiera en la economía. Por eso resultaba necesario reducir la actuación del Estado y dejar en manos del mercado la posibilidad de superar los desequilibrios macroeconómicos como desempleo, inflación, falta de competitividad y crecimiento de la economía. Se estableció que el objetivo primordial era alcanzar y mantener el equilibrio

macroeconómico, con ello *la economía pierde su carácter social con el que nació como ciencia y, desde ese momento, la razón económica desplaza a la razón social y serán la competitividad y la productividad -que no el bienestar social-las preocupaciones centrales.* (Ornelas, 2007:143)

En lo que se refiere al mercado laboral, según la Organización Internacional del Trabajo, en el 2018 éste sigue siendo insuficiente y con tendencia a la precarización ya que no hay reducción del empleo vulnerable ni del proceso de precarización laboral; la economía mundial no ha podido reducir los déficits de trabajo decente, denominación de la OIT, en específico a la cantidad y calidad de los puestos de trabajo. En los países emergentes y en desarrollo en este mismo año, se añadirían 0.9 millones al total de desempleados. Además, no se han reducido las formas de empleo vulnerable, es decir, los trabajadores por cuenta propia y que colaboran en empresa familiar tienen más probabilidades de emplearse de manera informal, es decir, no cuentan con seguridad en el empleo, ingresos regulares ni de participación en el diálogo social. En el mundo este tipo de empleo se encuentra estancado desde 2012. En 2017, existían 1 400 millones de trabajadores con empleos vulnerables, y cada año se suman 17 millones. Además de lo anterior también debe considerarse que el número de trabajadores en situación de pobreza extrema en los países en desarrollo seguirá superando los 100 millones, lo que equivale a que más de uno de cada tres trabajadores seguirían en situación de pobreza extrema en los años venideros. (OIT, 2018:6-8).

Es en esta lógica capitalista que las empresas contratan a empleados bajo condiciones que disminuyen las posibilidades de estos para lograr una mejora ascendente en la movilidad social, por el contrario, la tendencia es a reducir la jornada laboral, los beneficios y prestaciones laborales. Por lo tanto, la flexibilidad laboral ha permitido que las contrataciones sean atípicas, es decir, que los empleos sean de tiempo parcial, temporal, multipartita o encubierto. Sobre este proceso de liberalización laboral versa esta investigación considerando su origen, desarrollo e implementación en el mercado mexicano. Tiene como objetivo analizar a

profundidad las condiciones del trabajo atípico que impera en México y en el mundo capitalista. Las condiciones laborales de los empleados se han precarizado constantemente y al parecer no existen visos de mejorarlas. Debido a la competitividad y a la globalización las empresas se ajustan a las condiciones económicas imperantes. Se afecta principalmente al trabajador ya se que utiliza su mano de obra en el momento que se requiere y después se desecha. En este sentido, los individuos van perdiendo el sentido de pertenencia laboral. No les pertenece el trabajo ni la seguridad laboral. Si bien, es importante que existe empleo bien remunerado y con prestaciones sociales necesarias, también lo es disfrutar de un trabajo en el cual se pueda tener la seguridad que lo tendrá a largo plazo.

La modalidad de contratación en el que se centra este análisis son las cuatro variaciones del trabajo atípico que propuso la Organización Internacional del Trabajo en el año 2016. La primera es el trabajo temporal, que asume un empleo por duración determinada, que tiene fecha de inicio y final. Un ejemplo de este empleo son los que se originan de los contratos por proyectos, estacionales, ocasionales o por días. El trabajo de tiempo parcial, segunda variación, se genera cuando la duración de la jornada es reducida, menor a una jornada ordinaria, puede ser que además sea temporal. La penúltima variación es el trabajo multipartita, mejor conocida como intermediación laboral en el que se da un alquiler de la mano de obra a través de un tercero para un usuario final. Finalmente, el empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente se origina cuando el empleador oculta la verdadera identidad del trabajador, clasificándolo como proveedor de servicios, por lo tanto, no otorga beneficios laborales.

Se estudia cada una de dichas vertientes y se complementa con un análisis de la praxis de los trabajadores atípicos a la hora de hacer frente a la incertidumbre laboral. Dicho análisis se realiza en una región sobrepoblada y que es una de las ciudades cuyos índices estadísticos reflejan un alto porcentaje de precarización laboral: la Ciudad de México. El análisis realizado muestra un enfoque que incluye diferentes enfoques analíticos y conceptuales de disciplinas como la sociología, la

antropología, el derecho laboral. La idea es exponer tanto la conformación del mercado laboral nacional, y su proceso de precarización sin dejar de incluir a los entes que son los más perjudicados de cada proceso de liberalización del marco jurídico, como la reforma de la ley Federal del Trabajo de 2012. Es decir, se consideraron dos niveles de análisis, el de los especialistas, el derivado de las cifras oficiales e institucionales y un nivel microsocial que sirve tanto de verificación como de intento de rescate e inclusión de los trabajadores y en algún grado como viven su respectiva realidad laboral del día a día. El hilo conductor del presente trabajo es el análisis de las formas del trabajo atípico y la experiencia vivencial de los empleados bajo esta condición; se utilizó el método de no probabilístico por conveniencia, mediante un análisis de encuestas aplicadas a 108 empleados contratados de forma temporal, parcial, subcontratados y encubiertos-económicamente dependientes. Así, el alcance del trabajo, pero sobre todo de la muestra, sólo abarcaría la Ciudad de México

El capitulado mantiene una lógica que va de lo exógeno a lo endógeno, es decir, de la revisión y análisis de los grandes procesos que conformaron el mercado laboral mundial para después explicar el mercado laboral mexicano y culminar con un breve análisis tanto cualitativo como cuantitativo enfocado como ya se señaló anteriormente en la experiencia viva de los sujetos. En el primer capítulo se concentra en exponer los rasgos generales del proceso de conformación del mercado laboral desde sus orígenes para entender cuáles fueron los factores sociales y económicos que dieron paso al advenimiento del trabajo en su forma actual. Para apoyar lo anterior se analiza *grosso modo* la evolución que ha sufrido la flexibilización de la mano de obra hasta llegar a lo que ahora se conoce como el trabajo atípico que incluye sucesos como la Industrialización, el taylorismo, el fordismo y el toyotismo, y exponer cómo las empresas han utilizado las diversas coyunturas para modificar las condiciones laborales conforme a sus necesidades; es decir, han implantado un modelo laboral que cada vez más se concentra en la flexibilización y la desregulación laboral que afectan hoy en día las condiciones laborales de los trabajadores. Tal proceso no es nuevo y para entender la realidad

de mercados laborales como el mexicano es necesario ir a las raíces históricas y poder entender cómo se pasa de un modelo protegido y regido por el estado, entre las décadas de 1940 a 1980, a otro abierto y en algún grado desregulado como fue el que aplicó, de forma acelerada, a partir de la entrada en vigor del TLC. El nuevo modelo neoliberal surgido en los años 80 incentivó aún más la desprotección laboral hacia los empleados. El Consenso de Washington fue un factor determinante que cambió la comprensión del mundo en la economía en la misma década. En el ámbito laboral, el sector manufacturero dejó de crear empleos, y éstos se incrementaron en el sector servicios, además se dio de un aumento importante de la mano de obra femenina. El hilo conductor del capítulo recae en la conformación de los mercados y los sistemas laborales que influyeron en la constitución del mercado mexicano.

En el segundo capítulo la estrategia expositiva cambia del análisis histórico procesal a uno que se concentra en un tópico: el mercado laboral mexicano y su proceso de precarización, aunque primero se analiza la concepción del trabajo decente según los criterios que propone la OIT y poder contrarrestar el modelo ideal con el modelo real: el modelo atípico. Para lo anterior se incorporaron al análisis diferentes tipos de fuentes y perspectiva, tanto oficiales como académicas, que explican la conformación del modelo laboral desde sus particularidades socio-históricas para reconocer cómo las decisiones políticas, los cambios al modelo económico y las particularidades del proceso de desarrollo e industrialización de México han dado forma a un modelo asimétrico en el cual se abusa de los cambios al marco normativo para debilitar modelos de contratación protegidos y colectivos para dar prioridad al modelo del trabajo atípico. Asimismo, se exponen las características de cada una de las cuatro variantes del modelo atípico: el empleo multipartita, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo encubierto o económicamente independiente y permite dar cuenta que las cifras que presentan apuntan a un crecimiento en detrimento del trabajo decente, como modelo ideal que propone la OIT. Es necesario aclarar que en el capítulo le dedica mayor espacio a una de las formas de trabajo atípico: el empleo multipartita conocido comúnmente en México como subcontratación o outsourcing. Lo anterior debido a que de las cuatro modalidades

es la que mayor presencia tiene, incluso está regulada por la LFT. En el mismo sentido se analiza, brevemente, la justificación en la Ley Federal del Trabajo para la utilización y justificación del trabajo atípico con algunos ejemplos vigentes. Al final se puede señalar que lo ocurrido en la capital del país no es diferente en el resto del país, la tendencia muestra que el modelo atípico ha crecido de manera alarmante, principalmente en los Estados del sur del país

El tercer capítulo pasa el análisis de las cifras, los cuadros estadísticos y los conceptos para concentrarse en cómo viven y se desenvuelven los sujetos en la actualidad del mercado laboral mexicano. Es decir, se pasa de un enfoque macro y abstracto para complementarlo con un enfoque que por no encontrar un mejor término se propone como micro social. La relevancia y pertinencia de tal enfoque es por la necesidad de contrarrestar las cifras y estudios con las vivencias de los actores sociales que han sido los principales perjudicados de un modelo laboral que permite a los empresarios utilizar tácticas de contratación que fueron creadas para momentos de crisis o de conformación de un mercado. La idea central fue distinguir las diferentes modalidades de contratación atípica existentes y su aplicación en México, pero especialmente en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. Para esto, se analizaron más de un centenar de encuestas obtenidas mediante un estudio no probabilístico, de tipo cualitativo por conveniencia, en el que se recopilaban las condiciones de cada uno de los cuatro tipos de contratación atípica. La muestra se organizó en rubros que permitieran tanto conocer las condiciones y características de los sujetos, que incluyó las cuatro modalidades de empleo atípico, y los de sus respectivas empresas. Se analizaron niveles sociodemográfico, el tipo de empresa u organización, las condiciones laborales u cultura laboral. Al final se comprobó las tendencias señaladas por la OIT y por los especialistas: el mercado laboral en México está creando precarización y por ende mayor desigualdad.

CAPÍTULO 1. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y LA CONFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL CONTEMPORÁNEO: UNA REVISIÓN AL MODELO

El trabajo como manifestación de identidad social y cultural ha tenido diferentes formas y características, la que aquí se menciona deriva del nacimiento mismo de lo que se denomina mundo contemporáneo. La idea de separar a los trabajadores en el proceso productivo (división de la mano de obra), en un afán de mejorar tal proceso, aparece desde tiempos tan lejanos como los de Adam Smith, quien señalaba en 1776 que, para mejorar la producción de alfileres, era necesario segmentar entre varios operarios el proceso de 18 pasos en que participaba la mano de obra. El resultado fue un aumento significativo (4,800%) de la producción y con ello el aumento de la ganancia del dueño del taller (Smith,1996:33-35). Sin embargo, tal mejoría provocó que muchos artesanos y maestros fueran perdiendo su conocimiento sobre el proceso total de producción; de esta manera, con el tiempo, sólo les quedó la fuerza de trabajo como mercancía en un mercado laboral que cambiaba con celeridad. Este despojo, en palabras de Marx, se llevó a cabo desde el inicio mismo de la modernidad, según lo expone en el capítulo 24 del primer tomo de *El Capital*, en lo que él denomina “Acumulación originaria” (Marx, 2015: 6561-7232). Este hecho resulta útil para señalar que el proceso de precarización del empleo comienza desde los albores de la historia contemporánea de los países europeos y es resultado de los grandes procesos políticos, económicos y sociales que tuvieron lugar en el siglo XIX. Las transformaciones del sistema político que posibilitó la Revolución Francesa y los resultantes de la implementación de la ciencia al modelo de producción de las dos fases de la Revolución Industrial, junto a la hegemonía del liberalismo económico, moldearon a las naciones en todos sus ámbitos. Los mercados laborales, y por ende los trabajadores, han sido la parte débil o sacrificable del denominado modelo de libre mercado o capitalismo. Las relaciones entre empresa y trabajador, orientadas por las reglas del mercado del momento, son indisociables para comprender los procesos históricos de

conformación del mercado laboral flexible. Son estos elementos que considera esta investigación, al analizar lo exógeno para comprender lo endógeno.

1.1. LOS INICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DEL EMPLEO

El desarrollo económico como eje rector de las naciones ha generado profundos cambios en el mundo contemporáneo. Los cambios y modernizaciones del proceso productivo que ha traído consigo han resultado inevitablemente en afectaciones a la mano de obra. Es cierto que no todo ha sido negativo; basta considerar los niveles de pobreza y salud antes de 1900 con los actuales. Tales mejoras han sido facilitadas por la aplicación de las ciencias a prácticamente todos los ámbitos de la vida humana, al tiempo que han crecido las clases medias en el mundo. Incluso las guerras han sido factor de desarrollo; es así como se pasó del antiguo colonialismo apoyado en ejércitos de ocupación y el saqueo de materias primas al libre mercado y a la cooperación internacional. Desde luego, las dos guerras mundiales y dejaron un aprendizaje traumático y deterioraron el planeta, sin embargo, nunca antes un número de personas tan considerable como hoy en día puede acceder a un nivel de vida inconcebible antes del siglo XIX (Harari, 2016: 11-12).

Ahora bien, los modelos de producción han tenido que ajustarse históricamente a los sistemas y estrategias establecidos por los empresarios para maximizar beneficios y rendimientos. Esta adecuación se hizo evidente en la segunda fase de la Revolución Industrial, cuando se suscitaron avances tecnológicos importantes como la utilización del acero, la electricidad, la producción en masa y la automatización, además del mejoramiento de los transportes con la invención del automóvil y del ferrocarril. En su momento, en Estados Unidos surgirá la gran empresa y se impondrán nuevas formas a la economía. Ya en pleno siglo XX, se conciben avances en los modelos de producción en masa como el taylorismo y el fordismo. Lo anterior, junto a la implementación de políticas keynesianas, como consecuencia de la caída del liberalismo económico y la consecuente crisis del 1929, determinó el cambio de modelo económico en esta época.

En este contexto resulta coherente el análisis científico del trabajo de Frederick W. Taylor (1856-1915), el padre de la organización científica del trabajo, quien sostenía que el principal objetivo de una buena gerencia era reducir las pérdidas en las empresas. Su experiencia como obrero en la compañía *Midvale Steel*, así como su práctica de ingeniero, le aportó experiencias que posteriormente introdujo en su concepto de control de los tiempos y movimientos de la mano de obra en el proceso de producción. Es así que propuso mejoras que disminuían tiempo en el proceso productivo, al reducir los tiempos muertos, además de preceder la banda de montaje. Taylor subrayaba con su obra *Principios de Administración Científica* la importancia de la división del trabajo, que fraccionaba ya a los individuos en supervisores y ejecutores. En países como Gran Bretaña, España, Alemania y Francia, los obreros desaprobaban la estrategia de Taylor, ya que tenían que responder igual que las máquinas en cuanto a rendimiento, seguimiento irrestricto a los programas establecidos y trabajo especializado (Quiroz, 2010: 75).

En un sentido cercano, Henry Ford implantó su método, el cual tuvo como base el de pago de altos salarios para mejorar la productividad, e implementa así la producción con base en la cadena de montaje que instituiría las actividades precisas en cada puesto de trabajo, así como el espacio indispensable para laborar y ensamblar más automóviles. De esta manera, impuso un modelo que obligó al obrero a repetir incesantemente una sola operación (Quiroz, 2010: 78). El fordismo se caracterizó por elaborar productos en masa, homogéneos y en línea de montaje, controlados por tiempos y movimientos rigurosos, definidos por su especialización y por una estricta división del trabajo. Este proceso predominó, junto con el taylorismo, en la industria capitalista en el siglo XX (Antunes, 2001: 25-27).

Desde luego, todo cambio trae consigo un proceso de resistencia y aprendizaje para la planta laboral. Por ejemplo, en 1914, después de varias mejoras, se utilizó una cadena de montaje automática, así como un transportador aéreo para suministrar piezas a los obreros. Éstos, continuaban inconformes ante esta organización de la

producción, de tal manera que la forma de revelarse fue mediante ausentismo y rotación laboral. En 1913, sindicalistas y obreros miembros de la *International Workers of the World* llamaban a las empresas de Henry Ford las “fábricas de sudor”, e incitaban a los obreros a formar un sindicato. Ante estas amenazas, la empresa incrementó el salario comparado con otras ensambladoras, con lo cual pretendió adaptar a los obreros a esta nueva organización del trabajo.

Elton Mayo, precursor de las relaciones humanas propuso, en 1923, resolver el problema de la alta rotación de personal en una fábrica de la industria textil mediante pausas de descanso. Mayo dirigió sus investigaciones a analizar al individuo, sus necesidades y su importancia dentro de su grupo social; además, afirmó que la necesidad de reconocimiento de los trabajadores era un factor que debía ser considerado para incrementar la productividad. Sin embargo, las empresas se concentraban en el interior, principalmente en el incremento de su producción con menores costos, por lo que no tomaban en cuenta el reconocimiento del personal. Así, la estandarización, la división de tareas y la especialización de la mano de obra eran considerados medios ideales para conseguir mayores niveles de producción (Quiroz, 2010:80).

Otra forma de enfrentar el problema de la reconformación del mercado industrial y la fuerza laboral fue la que se dio en Japón después de la Segunda Guerra Mundial. El Toyotismo fue así parte esencial de la recuperación económica y social de esa nación asiática. El desarrollo del Toyotismo, también llamado ohnismo por su creador Ohno, ingeniero que creó el modelo para Toyota, generó una forma especial de flexibilización laboral, la cual sería la base de la flexibilización actual, indispensable para utilizar la mano de obra en función de las necesidades de producción. Este modelo tiene como base que un número limitado de trabajadores se encuentren disponibles para trabajar horas extra, además de otros empleados dispuestos a trabajar temporalmente o subcontratados, dependiendo de las condiciones del mercado. El nuevo modelo se desarrolló en fases, según Coriat. La primera, de 1947 a 1950, se relaciona con el aprovechamiento de la experiencia

técnico-organizativa en la rama textil, en la que los trabajadores operaban varias máquinas a un tiempo (Toyota era fabricante de telas antes de la segunda Guerra Mundial). La segunda fase, que abarca de 1949 a 1950, se origina por la crisis financiera de la posguerra, por el despido de 1600 obreros a causa de la huelga organizada en esa empresa y por los efectos adversos de la guerra de Corea. Sin embargo, la demanda de autos creció y Toyota, al no tener personal debido al despido masivo, buscó los medios para aumentar la productividad sin contratar a más personal. La clave fue el producir sólo lo necesario. La tercera fase, que inicia en los comienzos de los 50 y 60, introduce el método *Kan-Ban*, el cual se inspiró en las técnicas de gestión de las existencias de los supermercados estadounidenses y que se relaciona con producir justo lo necesario y a tiempo. La última fase, que comprende de 1962 a 1973, extiende el método *Kan-Ban* a los subcontratistas y abastecedores (Coriat: 2000, 27-30).

Para algunos, como Lipietz, el toyotismo es un modelo de producción mundial altamente competitivo, pero con grandes problemas de distribución del ingreso, lo que pauperiza al trabajador. Entre sus efectos, disminuye el costo de la mano de obra y genera concentración de la riqueza en manos de los propietarios del capital, problema que no sólo compete a Japón sino a todo el orbe (Lipietz:1994,27).

En este apartado se ha mostrado algunos ejemplos de los efectos positivos y negativos de la flexibilización laboral. Es indispensable señalar que la competencia entre las empresas y los propios trabajadores es una dinámica que ha pervivido y no va a cambiar en el corto plazo. El modelo de economía abierta sigue vigente en nuestros días y, por lo pronto, en sociedades como las latinoamericanas no parece que los cambios laborales, incluyendo la automatización, se consoliden sin traer como consecuencia un costo social considerable.

1.2. LOS AÑOS DORADOS DEL DESARROLLO ECONÓMICO CAPITALISTA Y LA MODERNIZACIÓN TÉCNICA DEL EMPLEO (1950-1973)

Para comprender cómo los mercados laborales se han modernizado y flexibilizado en Occidente, es ineludible conocer someramente el proceso de conformación del actual modelo de economía mundial. Asimismo, es necesario señalar que el mercado laboral mexicano tuvo un proceso de maduración que se dio en un periodo diferente al de las naciones industriales. En este sentido, el rememorar el proceso general de crecimiento y modernización de los mercados, en especial el proceso de liberalización de la planta productiva, sirve para reconocer el camino que se siguió en México, recordando que fue un proceso diferenciado pues diferentes eran las circunstancias económicas y políticas de esta nación.

Hoy se sabe que después de 1950 se abren las fronteras en las relaciones comerciales, que dejan de ser locales y se convierten de forma paulatina en regionales e internacionales. La demanda en el mercado aumenta y esto provoca la competencia entre las empresas a nivel internacional. Después de la Segunda Guerra Mundial, los sistemas productivos y financieros de algunos países europeos perdieron su fuerza económica, lo que permitió que se instaurara un nuevo sistema económico dominado por Estados Unidos. De igual manera, las catástrofes de la guerra crearon las condiciones para un crecimiento sostenido. En 1944, se instauró el nuevo orden monetario internacional a través de los acuerdos de Bretton Woods en los cuales se estableció que el dólar fuera la única moneda convertible al oro; se creó el Fondo Monetario Internacional encargado de la estabilidad monetaria mundial y se conformó el Banco Mundial. En 1945, se pretendía así asegurar la consolidación de un mercado estable. Los planes de ayuda económica, como el Plan Marshall, en las décadas de 1940 y 1950, tuvieron efectos positivos en el ámbito político (democracias liberales) y económico (reindustrialización de las plantas productivas europeas principalmente); se internacionalizó el capital estadounidense y se restableció el orden monetario a nivel mundial, estos planes permitieron a los países europeos comprar a Estados Unidos materias primas, maquinaria, y alimentos, entre otros (Villares: 2012, 347-349).

En contraste, se implementaron medidas económicas menos liberales ya que los estados impulsaron estrategias de política económica heredadas de Keynes. El modelo keynesiano se impuso en gran parte de los países occidentales, lo que permitió que el Estado promoviera la inversión y la producción. En el ámbito social, se crearon o consolidaron esquemas de seguridad social generalizada, lo que resultó en un aumento inusitado del nivel de vida de las clases trabajadoras. El modelo “de la cuna a la tumba” de algunos países europeos, que garantizaba desde el nacimiento medidas para la salud, la educación y el trabajo, se consolidó. Sin embargo, no se puede dejar de lado que otro tipo de procesos influyeron también en el denominado Estado de bienestar, como fue el desarrollo de la denominada Guerra Fría. El miedo a la revolución mundial seguía presente; la revolución maoísta en 1949 y las subsecuentes en todo el orbe crearon un contexto de enfrentamiento ideológico, político y económico entre los países aliados de la URSS y los que se alineaban con Estados Unidos.

Así, la reforma social que se consolidó fue la del reconocimiento de nuevos derechos sindicales, como las negociaciones colectivas. Los sindicatos quedaron finalmente ligados a la administración empresarial e institucional, lo que facilitaba resolver los conflictos pacíficamente. El Estado intercedía en aspectos económicos y sociales; se intentaba expandir la demanda, conseguir un mayor equilibrio social y alcanzar un mayor consenso social. El modelo social fue más integrador, ya que la negociación y la resolución de los conflictos formaban parte de él. Un ejemplo de lo anterior fue la participación del movimiento sindical en el marco institucional que tendía a redistribuir las rentas.

Las acciones del Estado de bienestar se efectuaron en varios ámbitos, que tenían que ver con la expansión del gasto público. Además, el crecimiento económico y los regímenes fiscales que se imponían según el ingreso personal permitieron que el gasto público se incrementara y que se atendieran necesidades como la seguridad social, la educación, la cobertura del desempleo, las pensiones, el apoyo al ocio,

entre otros. El resultado de estas políticas fue el intento de homogeneizar a las clases medias. En este sentido, Villares cita a Ralph Dahrendorf y señala que “todos puedan disfrutar de la ciudadanía como fundamento de sus oportunidades vitales”, y a Raymond Aron: “La sociedad industrial en la que vivimos, y que fue prevista por los pensadores del último siglo como básicamente democrática, es normalmente, si no necesariamente, democrática, en el sentido de que no excluye a nadie de la ciudadanía y tiende a ofrecer a todos un bienestar material” (Villares:2012, 351). El progreso técnico y la distribución de la riqueza permitieron la creación de algunas sociedades más igualitarias, integradas y participativas, creando así una democracia social. Sin embargo, el modelo no tuvo el mismo éxito en otras latitudes, como en América Latina.

En el caso de México, entre 1940 y 1968, se produjo un proceso de crecimiento acelerado denominado “milagro mexicano”, llamado así por sus logros económicos y su estabilidad política. Son años en los que la base de la economía comienza a pasar del sector primario al secundario. Se llevaron a cabo medidas diferentes, si se considera el control del Estado de las políticas económicas y el pacto con industriales y con las centrales obreras, especialmente las afiliadas al PRI. Bajo el nuevo modelo se aceleró la sustitución de importaciones, la preeminencia de la industria, la urbanización, un crecimiento del 6% anual con una estabilidad cambiaria, y el equilibrio de precios y salarios que fue resultado de un control gubernamental. Según algunos fueron “los años de plena vigencia de un acuerdo central del sistema: la armonía básica entre la élite política y la élite económica, la apuesta por la construcción de un sector industrial, comercial y financiero mexicano” (Aguilar y Meyer: 2005, 240). En tales circunstancias, el país se modernizaba en diferentes segmentos y rubros. Por ejemplo, la mayoría de las innovaciones tecnológicas se introdujeron vía el capital foráneo, principalmente de Estados Unidos. La burguesía mexicana se volvió industrial; la capital se convirtió en una poblada concentración urbana, junto a Guadalajara y Monterrey, creando polos de migración del campo que atraieron a miles de campesinos a las ciudades. El país vivía un acelerado crecimiento industrial, una modernización de la planta productiva

en medio de un modelo presidencialista y democrático (lo último sólo en las formas ya que las elecciones, aunque puntuales, siempre eran dominadas por el partido hegemónico).

1.3. LOS DIFERENTES MODELOS DE DESARROLLO

Es necesario mencionar que coexistieron diferentes modelos de desarrollo económico y laboral en el mundo en el periodo que se ha estado analizando. Aunque cada uno tuvo sus logros, lo cierto es que el modelo aplicado en Latinoamérica, y por ende en México, tuvo rasgos que se aproximaron a las directrices del paradigma impulsado por Estados Unidos.

Sólo brevemente, para entender mejor lo que pasó en nuestro país, y por comparación, conviene describir algunos rasgos generales de la manera en que se constituyeron las plantas productivas en otros lugares. Un primer ejemplo es la economía alemana que experimentó un gran crecimiento, conocido como “el milagro alemán”. Después de 1945, Alemania quedó devastada por la II Guerra Mundial y su territorio quedó dividido. Sin embargo, en 1950 alcanzó una tasa media de crecimiento del 7,6 por ciento anual. Algunos de los factores que impulsaron su progreso fueron la capacitación y el incremento de la fuerza de trabajo; es importante mencionar que ésta alcanzó los 20 millones de trabajadores. Además, su sistema educativo se enfocó en mejorar la calidad en su capacitación. Aunque de forma entendible, hubo algunos sacrificios para los trabajadores alemanes: el control salarial y el pacto con los empresarios abonó en este sentido, pero al final se pudo ampliar la cobertura de servicios sociales. Asimismo, el aprovechamiento de los recursos naturales y energéticos, aunado a la investigación y el desarrollo, impulsó la especialización en la producción de maquinaria, productos metálicos y material eléctrico. Sin embargo, el milagro no se hubiera realizado sin la intervención del Estado, ya que éste priorizó la educación, el ahorro y la investigación tecnológica. Finalmente, sus políticas también se enfocaron en controlar la inflación y el equilibrio en la política monetaria (Villares: 2012,352).

Hubo otros modelos de desarrollo, como fue el que compartieron los países nórdicos: Suecia, Noruega, Finlandia y Dinamarca, junto a Bélgica, Holanda, Luxemburgo y Austria. Su evolución fue diferente: entre 1945 y 1960, registraron un crecimiento moderado que era menor al de otros países europeos; entre el 3,5 por ciento y el 5 por ciento. Una década después ya habían alcanzado las tasas del resto de los países más desarrollados. La base de su éxito fue el equilibrio del sistema político y un alto grado de consenso nacional, por lo cual se les llamó países de “capitalismo socializado”. Se dio una gran intervención estatal; de igual manera, “los sindicatos cobraron nuevas fuerzas en su propia reforma y se integraron perfectamente en el orden institucional, lo cual, junto a la mediación del Estado, propició la consecución de la paz social” (Villares: 2012, 353). El Estado actuaba como instrumento de equilibrio y estabilidad dentro del mercado; fue garante de la ampliación de los servicios sociales, y asumió un papel importantísimo en la redistribución de la riqueza, con la aplicación de una fiscalidad directa que alcanzaba tasas muy elevadas. La concertación social fue un fenómeno evidente en estos países (Villares: 2012, 354).

Un ejemplo más de crecimiento acelerado fue el caso de Japón que, a pesar de su derrota en la II Guerra Mundial, se recuperó para ser una potencia en solamente dos décadas (cabe recordar que en este país se desarrolló el toyotismo el cual fue la base de la flexibilización laboral). Los factores que ayudaron a su desarrollo incluyen el crecimiento demográfico, la moderación salarial, el respeto a la jerarquía en el mundo laboral, los avances en el sector científico-técnico, la propensión al ahorro, la profunda reforma del sector agrícola, la tendencia al “gigantismo” en el sector empresarial y la competitividad de sus productos. El primer factor fue aprovechar su crecimiento demográfico, que le aportó suficiente mano de obra joven, la igual que la migración del campo a las ciudades; se integró así una fuerza laboral suficiente en el sector servicios y en la industria. Un segundo factor tuvo que ver con cierto control salarial y la ausencia de sindicatos reivindicativos. La reglamentación laboral era estricta, y su cobertura social, insuficiente. Su mercado

laboral estaba conformado por un sector tradicional en el cual los trabajadores tenían empleos precarios, y otro sector más moderno, en el cual había mejores prestaciones y salarios que dependían de la productividad. Un tercer factor que tuvo una influencia relevante fue la transferencia de la disciplina y el respeto, valores culturales y tradicionales, al ámbito laboral. El cuarto factor se relaciona con los avances en el sector científico-técnico, ya que adaptaron sus innovaciones a las necesidades del país. El Estado priorizó los gastos en esta rama. El último factor se refiere al ahorro, que fue uno de los más elevados, comparados con otros países desarrollados. El ahorro y la inversión en préstamos a largo plazo incrementaron las tasas de inversión. Como resultado de lo anterior, Japón se convirtió en potencia industrial, con especial desempeño en la producción automotriz, el material eléctrico y en petroquímica. Su economía se fundamentó en el sector exportador. A cambio, importaba productos básicos como alimentos y materias primas agrícolas (Villares: 2012, 354-355).

1.4. LA CRISIS ECONOMICA DE LOS SETENTA Y EL CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO

Es paradójico que la crisis del modelo keynesiano y la que se desató en el mundo occidental en los años 1970 hayan tenido sus efectos más importantes en Estados Unidos cuando se dio la crisis de los combustibles. Este país se había convertido en el modelo a seguir, tanto de los países avanzados como de los que estaban en proceso de maduración económica, como México, y el resto de América Latina, naciones en las que Estados Unidos tenía influencia directa. Por otra parte, las fluctuaciones de la economía estadounidense influían directamente sobre el resto de las economías industrializadas, que quedaban así subordinadas a sus decisiones. El auge y caída del modelo de desarrollo norteamericano muestran cómo se pasa de un estado keynesiano a uno neoliberal en casi tres décadas con el efecto de arrastrar tanto a la economía propiamente industrial, como las del futuro G7, y por influencia o dependencia directa, a las categorizadas como del entonces Tercer Mundo (Villares: 2012, 355).

El sistema económico mundial sufrió una crisis en los años setenta, debido a la reducción de la inversión y la productividad, y al aumento del déficit de la balanza de pagos. Así, la denominada “edad de oro”, que va de 1950 a 1973, pasó a la “fase de objetivos cautos”, como fue denominada por Angus Maddison, y que se caracterizaba por:

Prioridad por la estabilidad de los precios, aunque esto suponga el crecimiento de los índices de paro. —Deterioro del sistema internacional de pagos. Se pone fin al sistema de cambios fijos entre monedas para evitar la continua aparición de tensiones especulativas que dificultaban las transacciones comerciales a medio y largo plazo y los cálculos económicos de futuro. —Debilidad de los sindicatos. Los pactos sociales, que habían sido la norma anterior, dejaron de funcionar. Paulatinamente, la idea de pleno empleo o la seguridad del puesto de trabajo desaparecieron, a la par que el número de parados se incrementaba hasta límites desconocidos en el periodo 1950-1973. —Mantenimiento del libre comercio en el exterior. A la vez, las uniones aduaneras y acuerdos económicos siguieron planteándose y extendiéndose. —Aumento de la libertad para los movimientos de capital y restricción del movimiento del factor trabajo” (Ibid, 358).

Las anteriores crisis (1873-1891, 1929-1944) contrastaron con la de los años setenta; un elemento distintivo consiste en que las primeras se habían caracterizado como crisis del consumo. En cambio, en la de los años setenta hubo una disminución del consumo a través de un proceso inflacionario galopante y de una enérgica expansión monetaria. En “la edad de oro” se estableció una división internacional del trabajo definida por Estados Unidos y por la hegemonía del dólar en los mercados financieros. En 1971, el dólar se devaluó, abandonó su convertibilidad en oro y se inició el proteccionismo comercial en Estados Unidos. Estas acciones ponían en duda las bases del orden monetario internacional, que se basaba en los cambios fijos y en el predominio del dólar. Esta crisis fue el resultado de los desajustes realizados en los sesenta y sus primeros síntomas de debilidad se vieron reflejados en el desajuste de la balanza comercial de Estados Unidos. Hay que considerar que los países europeos y Japón habían recuperado el funcionamiento de sus aparatos productivos, con lo cual disminuyeron las ventas estadounidenses a estos países y a otras partes del mundo (Villares: 2012,359).

Asimismo, hubo un gran incremento en el gasto militar de Estados Unidos, lo que, junto a lo anterior, desequilibró su balanza de pagos. La inestabilidad monetaria se

incrementó. Ante esta situación, la Comunidad Europea consideró establecer una moneda alterna al dólar. Además, el incremento del precio del petróleo agudizó los desequilibrios en la balanza de pagos. Ante la crisis, no se pudo evitar la existencia de especulaciones debido a la inconstante relación dólar/oro, ya que generaba ganancias especulares, pero no propiciaba inversiones productivas, además de que transfería los problemas a otros países. El aumento de los precios del petróleo limitó el acceso a la energía barata y sin límites, por lo que las industrias automovilísticas, siderúrgicas, petroquímicas, eléctricas y de construcción, que habían sido el motor del crecimiento económico, se vieron perjudicadas; aumentó el precio de las importaciones, mientras el de las exportaciones no aumentó en la misma medida. Este incremento de precios elevó la inflación, desajustó la planificación económica a corto y mediano plazo, generalizó los déficits de las balanzas comerciales, alteró los circuitos internacionales del dinero (Villares: 2012, 359-361). En lo que respecta a la economía mexicana, es necesario recordar que el autoritarismo daba su peor muestra con la matanza de 1968; para algunos, comenzaba una lenta crisis política y una rápida crisis económica que se agravó con los hallazgos de petróleo en el sureste del país y con la posterior crisis de la deuda. Ya para principios de los años ochenta, la inflación, el recorte al gasto social y la venta de paraestatales presagiaban la nueva forma de relación entre el gobierno y los diferentes sectores sociales. El crecimiento económico se ralentizó y en algunos años mostró un claro decrecimiento real. Las políticas económicas cambiaron en Occidente en la década de los años 70 y 80, lo que afectaría, inevitablemente, las relaciones de producción entre las naciones y en los mercados laborales locales. Los teóricos consideran que hubo una crisis del sistema keynesiano y una crisis fiscal del Estado, que resultó en una acumulación de los déficits presupuestarios que no pudo ser compensada con el aumento de la carga impositiva. Es entonces cuando resurge la doctrina liberal, la cual pretendía disminuir la participación del Estado como consumidor, productor, empleador y proveedor de bienes sociales. La máxima expresión de esta práctica se da en los años 80 con Margarte Thatcher, en Gran Bretaña, quien desapareció las políticas intervencionistas de los gobiernos laboristas impuestas desde 1945.

Como resultado de lo anterior, se implementaron diversas políticas para detener el deterioro de los aparatos productivos, pero se sacrificó la creación del empleo, por lo menos en el corto plazo. Además, las industrias más importantes se reconvirtieron, lo que dio lugar al desarrollo de las nuevas tecnologías; el sector servicios se moderniza y cambia sus funciones y estructura. En este escenario, Hong-Kong, Singapur, Corea del Sur, Taiwán e Indonesia se industrializaron y lograron un destacado desarrollo económico. Estos “dragones asiáticos” combinaron las nuevas tecnologías con bajos salarios para incrementar su competitividad productiva, generalmente destinada a la exportación. En el ámbito económico, el nuevo proceso productivo es influenciado por los avances tecnológicos de las últimas décadas, lo que dio paso a la revolución científico-técnica. Esta situación origina un nuevo proceso productivo con tres características fundamentales: la producción en masa, la semiautomatización y la industrialización de la ciencia (Villares: 2012, 364). En este sentido, Villares señala que Daniel Bell denominó *los nuevos principios de la estratificación social* al nuevo ordenamiento de los grupos sociales, a lo que habría que añadir la configuración de nuevos movimientos sociales y de nuevas formas de conflicto, en los que se expresan valores y reivindicaciones que se alejan del tradicional enfrentamiento circunscrito a la producción y distribución de los bienes. Esta nueva sociedad se puede caracterizar en los siguientes términos: “El incremento de la revolución tecnológica será utilizado para generar riqueza y obtener información. Se generan las *sociedades del conocimiento*, en el que el trabajo se hace más especializado y escaso” (Villares: 2012, 365). Derivado de lo anterior, se crean las condiciones para una nueva forma de sociedad industrial; el modelo marxista de propietarios de medios de producción y proletarios no se sostiene ya. El nuevo modelo se distingue por las relaciones entre quienes controlan la información y quienes no; son los umbrales de la denominada sociedad del conocimiento. Los tecnócratas y los informáticos suplen a los gerentes industriales y a los hombres de negocios. La ocupación disminuye en los sectores primario y secundario para engrosar un sector servicios muy especializado (Villares: 2012, 366).

Así pues, la información y el conocimiento provocaron la gran transformación de la empresa a finales del siglo XX. Esta transformación trajo nuevas técnicas en la producción que reducían la necesidad de utilizar mano de obra y permitían incluso de aumentar la producción con menos empleo. En este periodo comienza un nuevo paradigma en los mercados laborales de las sociedades industriales: la progresiva transformación de las formas de empleo; la disminución de la importancia de la jornada laboral, del contrato de trabajo y del mercado de empleo, que dejaron de funcionar como controladores del orden social: Por otra parte, la pérdida de la centralidad del trabajo coadyuva a poner fin a categorías como «sociedad industrial». El incremento de la sociedad de la información desplazará la mano de obra asalariada en masa que generó la sociedad industrial. Habrá trabajos óptimos para un grupo muy reducido y escaso para la restante mano de obra:

Los nuevos puestos de trabajo bien pagados en el sector del conocimiento solamente van a ser ocupados por el 20% de la población activa y la mano de obra restante se verá empujada a cubrir las necesidades de un empleo precario, con unos salarios limitados. El modelo de relaciones laborales estables que se articulaban en torno a una gran organización, donde el individuo entraba a formar parte de la plantilla a una edad temprana y desarrollaba allí toda su vida laboral, ha -sido sustituido por empresas de menor tamaño que están sometidas a continuos procesos de desintegración y reorganización interna, donde el empleado queda expuesto a perder su trabajo (Hormigos 2006,196).

Por contraste, en México se experimentó un crecimiento desde 1960, que se concentró en el comercio, pilar de la economía hasta 1985. Éste representaba casi el 25% del valor de toda la economía nacional, en cambio los servicios financieros sólo representaron el 10% y los servicios personales el 18%. Sin embargo, esta distribución ha ocultado un problema estructural del mercado laboral mexicano, ya que en él se han refugiado buena parte del desempleo, el subempleo y el empleo informal. Esto se hace evidente en el gran crecimiento del comercio callejero que ha funcionado como una válvula de escape para sectores subempleados o para aquellos que no han podido formar parte del empleo formal, especialmente en periodos de crisis económica, como las de 1976 y 1982 (Rodríguez, 2010: 707).

Por procesos exógenos como los antes expuestos, es entendible que, a mediados de la década de 1970, el modelo de sustitución de importaciones mexicano

comenzara a mostrar signos de ralentización. Para 1975, el desempleo había crecido de manera inusitada al igual que la inflación, se acercaba la crisis de 1976. Ésta tuvo lugar por un mal cálculo del gobierno que años antes al inicio del sexenio había encontrado grandes yacimientos de petróleo en el sureste del país y se pensó que con ello se iba “a administrar la abundancia”, en palabras del presidente López Portillo. El PIB siguió creciendo hasta alcanzar el 9.2% en 1979. Tal bonanza permitió la creación de casi un millón de empleos, las exportaciones aumentaron, pero las importaciones aumentaron más. Es decir, hubo déficit y lo peor de todo es que el gobierno se endeudó, como han señalado algunos:

El gobierno de López Portillo cometió dos errores; el primero fue depositar demasiada confianza en las exportaciones de petróleo. La extracción y comercialización de las reservas de petróleo obligaron a efectuar una reinversión de las ganancias en gran escala en la industria petrolera. Y el resto de la economía languideció. El segundo error, fue la continua sobrevaloración del peso. En 1980 la sangría constante de las reservas de dólares (debida a los déficits comerciales y a la fuga de capitales) empujaba hacia la devaluación del peso (Timothy: 2002, 371).

Es en este periodo que las tasas de interés subieron, hubo una caída en los precios del petróleo y un aumento inflacionario que propiciaron el colapso de 1982; se privatizaron 743 empresas estatales, se redujo el gasto del estado en un 17% del PIB y se redujeron los salarios reales en un 60%. El gobierno tuvo que aceptar créditos otorgados por el sistema financiero internacional, a cambio de aceptar medidas económicas regidas por el paradigma neoliberal: una estrategia concentrada en el libre mercado y el sector privado, basada en las exportaciones, que cambió el modelo económico que había funcionado por cuatro décadas; el estado perdía la rectoría económica. Fueron adoptadas medidas no funcionales, como la nacionalización bancaria, que no resultaron ya que al final, años después, se reprivatizaron y se tuvo que absorber deudas incobrables, como el FOBAPROA, lo que dejó al país aún más endeudado. Estas medidas afectaron a las clases medias y a los trabajadores en general. En los sexenios siguientes el gasto social disminuyó, en salud y educación, se congelaron los salarios, disminuyeron los impuestos, y se debilitó o dismanteló a los sindicatos (Crockcroft: 292). Al final se tuvo que reestructurar la deuda e intentar reducir la inflación, lo que ocasionó una

reducción de la inversión, pública y privada, poco crecimiento económico (1.5% anual, de 1982 a 1992) y la caída de diversos sectores de la economía. Si bien la deuda fue reestructurada y la inflación controlada, ya se había deteriorado el ingreso (Márquez y Meyer: 2010:751). Estas medidas mostraban que la intervención del gobierno en la economía era ineficaz para el modelo imperante o para su paso a otro modernizador. La primera reforma importante realizada por el gobierno fue la liberalización comercial, a la que siguió la privatización de empresas (Márquez-Meyer: 2010:756). Ya para 1993, con la entrada en vigor del TLCAN, la inversión extranjera se amplió, pero principalmente en instrumentos financieros como el crédito al consumo y se dejó de lado la inversión productiva. A finales del gobierno de Salinas de Gortari, la crisis financiera se complejizaba: crecimiento de la deuda externa, fuga de capitales, agotamiento de las reservas internacionales, disminución del PIB, incremento de la inflación y de las tasas de interés y devaluación del peso. La sociedad mexicana sufrió una disminución de ingresos, debido a pérdidas en el salario real y al incremento del desempleo (Márquez-Meyer: 2010:769). Pese a lo supuesto por el gobierno, el TLC trajo magros beneficios: el PIB creció 1.13% en promedio anual de 1985 a 2006. Eso se debió a varios factores que afectaron sobre todo a las clases medias y a los trabajadores: el crédito de los bancos se redujo 68%, principalmente a pequeñas y medianas empresas; se limitó la inversión y, por lo tanto, se redujo el empleo. El último factor que afectó el desarrollo de la planta productiva fue el insuficiente gasto educativo, lo cual no permitió incrementar la productividad ni obtener empleos con mayores retribuciones económicas.

1.5 UN NUEVO PARADIGMA: DE LA FLEXIBILIZACIÓN AL TRABAJO ATÍPICO

Un evento más que propició la precarización del empleo y la generación de empleos atípicos fueron las políticas económicas del Consenso de Washington, consignadas en 1989. El objetivo de este consenso fue la aplicación de diversas políticas que no generaron estabilidad ni redujeron la pobreza. Entre estas políticas se encuentran la disciplina fiscal (uso eficiente del gasto público), el cambio en las prioridades del gasto público (reforma fiscal: disminuir el gasto público y ampliar la base tributaria),

la liberalización de las tasas de interés (debían determinarse por el mercado), la adopción de tipos de cambio competitivos (para un crecimiento basado en exportaciones), la liberalización comercial (reducción de aranceles), la apertura a la entrada de inversión extranjera directa (privatizaciones, desregulaciones, garantía a los derechos de propiedad. Sin embargo, Castañeda afirma que la aplicación de dichas medidas no benefició el crecimiento económico, sino al pago de la deuda externa y la recuperación de la inversión realizada por las instituciones financieras en los países en desarrollo. En las directrices del consenso, el Estado debería encargarse sólo de la provisión de la seguridad nacional, de la impartición de justicia, principalmente en el cumplimiento de contratos, de asegurar y facilitar el mercado para el sector privado, y de ser un garante de la paz social. Sin embargo, no se consideró el cierre de diversas empresas públicas y los despidos de empleados, así como la precarización del empleo que ocasionó una disminución en los ingresos de los empleados. América Latina no logró el auge esperado con la implementación de dichas políticas económicas, por el contrario, se incrementó la brecha de desigualdad hasta convertirse ésta en una de las regiones más desiguales del mundo. Los únicos países beneficiados fueron los industrializados, debido a los beneficios comerciales y financieros adquiridos. (Castañeda: 2016, 21).

El recorrido anterior ha servido para concentrar la investigación en un concepto central que explica los orígenes del crecimiento e implementación del trabajo atípico: la flexibilidad del trabajo. Esta modalidad, impulsada por las políticas liberales del mercado, permitió que se deterioraran derechos laborales, especialmente los relacionados con salarios, contratación y despido. Las empresas, con la justificación de generar mayor productividad y competitividad, hicieron a un lado logros laborales, en detrimento de los trabajadores. Estos cambios también modificaron la relevancia y pertinencia de los sindicatos, ya que éstos se involucraron en el proceso productivo, en lo que se denominó “reconversión industrial” (Lóyzaga, 1995). La “flexibilidad” también ha impactado en la seguridad social, la movilidad geográfica, la posición ocupacional, los ajustes de horarios de trabajo, así como en las tareas que se asigna a los trabajadores, ahora múltiples y distintas.

En términos generales, el sistema ha cambiado hacia una elasticidad en las condiciones laborales de los trabajadores que pronto repercute en la relación entre el trabajo y la sociedad (Castells, 2000: 302). Algunos autores agregan a las consecuencias de esta flexibilidad la pérdida gradual del derecho de libertad sindical, de negociación y contratación colectiva o de huelga (Lacavex, 2011:7).

Otra práctica que complementa la flexibilización, propiamente en los años ochenta, fue la subcontratación. De la Garza (2012 b :21) afirma que la reestructuración productiva de los años ochenta tuvo su origen en la gran crisis capitalista de mediados de los setenta y dio paso al retroceso del Estado social y al recomienzo del modelo económico neoliberal. Para superar esta crisis, las empresas reestructuraron la tecnología (tercera revolución tecnológica), la organización del trabajo (Toyotismo), las relaciones laborales (flexibilización), el perfil de la mano de obra (recalificación) y la cultura laboral (identidad con la empresa). Con el advenimiento de los cambios tecnológicos y los nuevos modos de producción se ha precarizado los derechos del trabajo, mismos que son sustituidos, eliminados o, en el mejor de los casos, reducidos, combinados, moldeados, desregulados y flexibilizados, debido al sistema de producción que ha emergido (Antunes:2001, 26). Es decir, lo que se ha buscado es reducir las obligaciones en materia de legislación laboral y subordinar el trabajo a las leyes de la oferta y la demanda, mismas que determinan la existencia de las relaciones temporales y de independencia con el empleador, lo cual permite la generación de contratos por tiempo determinado, medio tiempo o por subcontratación (Jaua, 1997:30).

La forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura (Castells, 2000:297).

Finalmente, dicha flexibilidad ha obligado a los empleados a someterse a las exigencias de las empresas, que a su vez se ven sometidas a la competitividad del sistema de mercado globalizado. Una de las consecuencias ha sido la pauperización de sectores medios de las sociedades; se ha creado una pequeña elite de ricos, cuyos bonos y dividendos no ayudan a la sociedad y una gran masa,

principalmente de jóvenes que están ingresando a un mercado laboral asimétrico y que ofrece beneficios mínimos.

CAPÍTULO 2. LA INFORMALIDAD EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO Y EL TRABAJO ATÍPICO

2.1. TRABAJO DECENTE: EL CONTRASTE CON EL TRABAJO ATÍPICO

Es importante recordar que en la década de los años 90 el mercado laboral mexicano ya se había transformado en su estructura base; se dio la flexibilización de la mano de obra, para hacer frente a la competencia de las empresas, lo que resultó en una reducción de empleos formales y un estancamiento de los salarios. Además, se promovieron nuevas modalidades de contratación, en beneficio de los empleadores, quienes alegaban encontrarse en una nueva fase de competitividad empujada por las nuevas tecnologías y la automatización que propició innovadoras formas de empleo con condiciones inseguras o precarias. La mano de obra ha tenido que cargar con las desventajas de una fase nueva de flexibilización, al final del nuevo proceso sus derechos laborales y por ende su calidad de vida ha sido mermada.

Antes de empezar con el análisis sobre el empleo atípico, el informal y la informalidad laboral, definiciones angulares para establecer el problema central de esta investigación, es importante comprender el concepto de trabajo decente, como modelo opuesto al atípico. El trabajo decente fue dado a conocer en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Se presentó como un empleo suficiente, con protección social y respeto a los derechos de los trabajadores, apoyado en el diálogo social (incidencia en la toma de decisiones). Así, el empleo debía ser un bien remunerado, ofrecer certeza de la fuente de trabajo y condiciones laborales salubres. En cuanto a la protección social, ésta debe cubrir nueve prestaciones: *atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido.* (OIT:1999). Un indicador

más es el respeto de los derechos humanos fundamentales: se debe evitar el trabajo forzoso, el infantil, cualquier tipo de discriminación y permitir la libertad de pertenecer a un sindicato que defienda sus derechos. El último concepto que integra al trabajo decente es el diálogo social en el que están involucrados los empleados, empleadores, la sociedad, autoridades. Es decir, la capacidad de representación de los empleados tanto en las facultades administrativas, como en la capacitación o en las comisiones de seguridad e higiene. Para favorecer este diálogo social, se deberían de integrar las legislaciones, los gobernantes y la puesta en práctica de cada país (Ghai, 2003, 128:149).

Por lo tanto, el trabajo decente debería ser el modelo que gobernantes, empleadores y empleados debieran constituir en todo tipo de sociedad, para obtener empleos seguros, de calidad, remunerados, suficientes y sobre todo en los que se respete la dignidad humana. Bajo este modelo, se evitaría el empleo que soslaya las oportunidades laborales, como el informal, que origina, en muchos casos, precariedad en la vida de los individuos. Sin embargo, en México el nivel de ingreso para el 28% de la población ocupada es en promedio de dos salarios mínimos, sólo el 4% percibe más de 5 salarios mínimos y el 56.6% de la población ocupada es informal (INEGI 2018: 360), por lo que no se puede afirmar que el país esté cerca de alcanzar las condiciones de trabajo decente para un sector significativo de su población. Además de que los sindicatos han fallado en representar y defender los derechos de los trabajadores.

Como parte de los esfuerzos para promoción el trabajo decente y disminuir la precaria situación laboral de naciones como México, la OIT intenta fomentar el empleo decente. Asimismo, ha promulgado 188 convenios que regulan las actividades de los empleados en el mundo; sin embargo, en la actualidad, aún existen países que no forman parte de esta organización. En el caso mexicano, que se integró en 1931 como miembro de la OIT, se han ratificado 80 convenios, de los cuales 64 se encuentran vigentes y 37 no han sido ratificados. A pesar de haber ratificado los ocho convenios fundamentales relacionados con el derecho a la

asociación y negociación sindical, la eliminación del trabajo forzoso, el establecimiento de edad mínima para trabajar, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, la igualdad de remuneración sin importar el género y la eliminación de la discriminación en el empleo, todavía faltan por ratificar tres prioritarios relacionados con la inspección en el trabajo, la política de empleo y sobre la inspección en el trabajo en la agricultura. Los convenios clasificados como técnicos, a saber, el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas y el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, materia de este estudio, no han sido ratificados por México (OIT:1997)

Al ratificar los convenios, los países miembros se comprometen a aplicarlos de buena fe y a someterse a la supervisión por parte de la OIT. Además, los representantes de los países, una vez ratificados los convenios, deben entregar informes bienales relacionados con la protección de los derechos fundamentales, y cada cinco años el resto de los convenios. En resumen, el trabajo decente se acerca a lo señalado por Lecavex, a lo que él denomina trabajo típico, clásico o por tiempo indeterminado, el cual tiene las siguientes características: que la actividad a realizar sea permanente en el lugar de trabajo, que proporcione estabilidad al contar con empleo seguro; las cargas sociales se satisfacen completamente si entre empleado y empleador y se celebra un contrato escrito. (Lecavex 2011:12).

2.2. PRECARIZACIÓN E INFORMALIDAD LABORAL

Ahora bien, es importante analizar la informalidad laboral para exponer el grado de precariedad laboral dentro de la variada gama de definiciones que aquella abarca. El empleo puede ser informal, atípico, subcontratado y no decente; aunque muchas veces las definiciones se confundan, en todas las modalidades se presenta algún grado de precariedad laboral. Ésta se refiere a la privación de prestaciones sociales, seguridad social, ausencia de contratos, falta de pertenencia del empleado (al no saber para qué empresa realmente se trabaja); a esto se agrega la inseguridad de que el trabajo no se terminará en un tiempo determinado y la incertidumbre de si en

el futuro se contará con otro empleo. Por otra parte, se suman la imposibilidad de pertenecer a sindicatos que defiendan los derechos laborales y la conciencia de no poder incidir en tal proceso. Lo anterior ocasiona un sentido de indefensión en los trabajadores quienes temen perder su empleo y que otra persona lo acepte. Al no haber empleos de tipo decente, se opta aceptar uno de tipo informal, aunque no se proporcionen los derechos laborales que corresponden según la ley. No obstante, las empresas prefieren llamar a esta forma de contratación “flexibilidad laboral” y argumentan que debería de incrementarse este tipo de empleos.

La Informalidad laboral fue definida por la OIT, desde 1972, después de diversas investigaciones sobre el empleo en Kenia. Dichas pesquisas corroboraron que a pesar de existir empleo éste no era reconocido ni reglamentado. En 2002, la OIT concentró a los trabajadores desprotegidos de la legislación laboral y social como parte de la economía informal (Tokman: 2011: 16). Para la OIT, la definición de sector informal es cada vez más inadecuada, e incluso errónea y propone que:

Es un fenómeno más que un “sector” en el sentido de grupo industrial o actividad económica específicos. En cambio, la expresión “economía informal” se utiliza ampliamente para hacer referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanas que operan en el ámbito informal (OIT, 2002:2).

Entonces, la economía informal incluye a los trabajadores independientes que laboren para una empresa formal o informal y a trabajadores que tengan empresas informales. La característica principal es que no cuenten con protección legal ni de seguridad social. Es decir, incluye a muchos “asalariados encubiertos” que pueden, incluso, no saber quién es su verdadero patrón pero que de su trabajo depende el poder elaborar un producto o servicio final. Por lo tanto, para conocer los verdaderos porcentajes de economía informal de cualquier mercado laboral se debe agregar a los trabajadores en el sector informal, sin considerar dónde trabajan, y cuya relación de empleo no cuenta con las protecciones laborales establecidas en la legislación (OIT, 2002:48). Esta idea es retomada por algunos especialistas que consideran:

La ampliación del concepto de informalidad fue, en gran medida, el resultado de los trabajos efectuados por el Grupo Delhi, que comenzara en 1997, con el análisis de las estadísticas del sector informal y, a partir del 2001, amplió la definición de sector a empleo informal, incluyendo los trabajadores precarios y bajo formas no estándares, que laboran dentro y fuera del sector informal. (Tokman:2011, 20).

En el mismo sentido, la propia OIT, en el documento “La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo formal”, ha considerado extender las características del empleo informal:

- a) Trabajadores por cuenta propia y empleadores que trabajan en sus propias empresas del sector informal. La situación del empleo de los trabajadores por cuenta propia y empleadores difícilmente se puede separar del tipo de empresa de la cual son propietarios. Por consiguiente, la naturaleza informal de sus trabajos deriva directamente de las características de la empresa.
- b) Trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en las empresas del sector formal o informal. El carácter informal de sus empleos se debe al hecho de que los trabajadores familiares auxiliares generalmente no tienen contratos de trabajo escritos explícitos y que su empleo, por lo general, no está sujeto a la legislación del trabajo, las reglamentaciones de seguridad social, los convenios colectivos, etc. Los trabajadores familiares con un contrato de trabajo y/o salario deberían considerarse como asalariados.
- c) Asalariados con empleos informales, ya sea que estén contratados por las empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos remunerados. Según el párrafo 3(5) de las directrices de la 17ª CIET, se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, en la legislación y en la práctica, no está sometida a la legislación laboral nacional, los impuestos sobre la renta, la protección social o el derecho a ciertas prestaciones laborales (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencias por enfermedad, etc.) por las razones siguientes: los asalariados o sus empleos no están declarados ante las autoridades pertinentes, trabajos ocasionales o de duración limitada (p. ej. los jornaleros); el tiempo de trabajo o los salarios están por debajo de un límite determinado (p. ej., inferiores al nivel requerido para tener que pagar las contribuciones a la seguridad social); las unidades que contratan al asalariado son empresas no constituidas en sociedad o personas que son miembros de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado está fuera de los locales de la empresa del empleador (ejemplo, trabajadores fuera del establecimiento sin contrato de trabajo); o la legislación del trabajo no se aplica, su cumplimiento no se exige o no se acata por otra razón.
- d) Miembros de cooperativas de productores del sector informal. El carácter informal de sus empleos se ajusta a las características de la cooperativa de la cual son miembros.
- e) Trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para el uso final propio de su hogar, tales como la agricultura de subsistencia, la construcción de sus propias viviendas, la fabricación de prendas de vestir, los muebles, la recolección de agua y combustible, etc.(OIT:2013 b)

Lo anterior es relevante ya que, en México, más de la mitad de la PEA vive algún tipo de informalidad laboral, la cual incluye a los trabajadores en todos los sectores de la economía, principalmente en el sector terciario. Dichos empleados no cuentan con legislación laboral que los proteja, no pagan impuestos laborales y no gozan de prestaciones (sobre esto se exponen adelante más datos).

Para la OIT existen varios factores que explican el crecimiento de la economía informal en el mundo. El primero se relaciona con la carencia de marcos jurídicos e institucionales claros que ayuden a formalizar los procedimientos empresariales y a reducir los costos, así como ofrecer seguridad e incentivos a la inversión. Las legislaciones no se ajustan a los cambios en las organizaciones relacionados con flexibilidad laboral y hay fallas en el funcionamiento de instituciones gubernamentales eficaces, dinámicas y transparentes que hagan cumplir las leyes tanto para los empleadores como para los empleados. Un segundo factor se relaciona con un crecimiento económico, pero sin la creación de trabajos suficientes, ya que no se crean los puestos de trabajo necesarios, de ahí que los individuos, al no encontrarlos, los inventan o se emplean en la economía informal. Aunado a esto se presume que los empleos informales ayudan al crecimiento de las empresas; asimismo, dichas empresas informales favorecen el crecimiento económico de un país. (OIT, 2002, 30:42). Relacionada con lo anterior, la pobreza se presenta como un factor más de crecimiento de la informalidad laboral (aunque haya grupos de trabajadores informales cuyos ingresos sean superiores comparados con los trabajadores de la economía formal). Es esta una circunstancia que obliga a aceptar empleos informales cuyos ingresos son inferiores a los que ofrece la economía formal.

Por ejemplo, en el caso de México, desde finales de 1980, la tasa de escolaridad en las zonas rurales era de 1.3 años en promedio, con servicios de salud ineficientes y con más de la mitad de la población sin acceso al agua potable. Incluso el 80% de los trabajadores en edad adulta padecía desnutrición y su salario en términos reales estaba por debajo del salario mínimo (Cockcroft, 237:2001). Es necesario

considerar igualmente el factor demográfico como parte del crecimiento de la economía informal, sobre todo el ligado a los migrantes y a las mujeres que han tenido que aceptar empleos en condiciones precarias de informalidad, debido a la discriminación, a su bajo nivel de formación y a sus responsabilidades en el hogar; ellas presentan mayor rotación en el empleo y frustran su capacitación en el mismo. Por otra parte, la población aumentó de 50 a 80 millones de habitantes de 1970 a 1985. La Ciudad de México se convirtió en la ciudad más poblada del mundo con un total de 16 millones de personas. En este mismo sentido, la expectativa de vida había crecido de 41. 5 años, en los años 40, a 66 años para la década de 1980, de ahí que se volviera urgente la creación de entre 700 y 800 mil empleos anuales (Aguilar: 2005, 207). Aunado a lo anterior, es necesario considerar los diferentes ámbitos en los que impactó la globalización, como el comercio y la expansión de transacciones transfronterizas de bienes y servicios; la inversión extranjera directa y el aumento de los flujos de capital internacional, entre otros factores, han contribuido a la creación de la economía informal. (Todos estos procesos fueron expuestos ya en el capítulo anterior de forma procesal y general).

Finalmente, la OIT menciona que la especialización flexible y las cadenas globales son elementos por considerar, ya que crean organizaciones cada vez más pequeñas, flexibles y especializadas, capaces de trabajar con un mínimo grupo de empleados formales y un creciente grupo de empleados atípicos o informales, incluyendo los tercerizados (OIT, 2002, 30:42). Una opinión en consonancia con lo anterior se encuentra en la propuesta de Streek, quien considera a las empresas como centros de trabajo esclavo, y señala que la globalización los ha trasladado a los países en desarrollo eliminándolos de los países desarrollados, lo cual ha generado que los trabajadores de los países avanzados no se interrelacionen, evitando así un respaldo mutuo que podría generar una acción colectiva a favor de ellos mismos. Los empleados, por tanto, reciben bajos salarios y pésimas condiciones de empleo, se apresura el traslado de la producción y se produce así una disminución de los salarios y empleo. En este contexto, se contrata a migrantes, lo que acentúa la disminución de los derechos laborales; los centros de trabajo

esclavo contratan a empleados de otros países en condiciones que cada día se van mermando, sin importar el país en el que se encuentren, incluidos trabajadores en países con una fuerza laboral fuerte (Streeck, 2017, 42:84).

En el caso de América Latina la economía informal creció en las últimas décadas, según Tokman:

Su magnitud es significativa y creciente. Entre 1990 y el 2008 se expandió de 59 a 64% de la ocupación urbana como resultado del crecimiento tanto del sector informal como de los trabajadores formales precarios; ambos contribuyen a la expansión de la economía informal, pero el aumento relativo de los asalariados informales en empresas formales casi sextuplica la registrada por el sector informal, siendo responsable de 80% del crecimiento total. Ello se traduce en una expansión de la precariedad laboral (Tokman, 2011:20).

En este sentido, es importante subrayar que la economía mexicana es de las que más depende de la economía informal. Por ejemplo, en el 2008 la ocupación informal en Paraguay ascendía a 81%, mientras que en Chile, Uruguay, Panamá y Costa Rica era menor a 50%, en tanto que en México, Brasil y Argentina representaba entre 55 y 61% (Tokman, 2011:20).

2.3. INFORMALIDAD LABORAL EN MÉXICO

El INEGI, a través de un análisis basado en encuestas, ha demostrado que la tasa de empleo informal ha estado presente en al menos la mitad de la población, desde la década de 1980. Para 1997, año en que se elaboró la reforma a la Ley del Seguro Social, según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), alcanzó el 69%. En las crisis del 1995 y del 2009, el empleo informal se disparó y alcanzó el 59.8% y 67.3%, respectivamente. Entre 2000 y 2008, la informalidad laboral no ha disminuido, sino que se ha mantenido constante con tasas promedio del 60% (Martínez, J., y G. Cabestan y 2017: 3-14). Además, el mismo organismo determina que la informalidad laboral está integrada por el sector informal, el trabajo doméstico remunerado de los hogares, el trabajo agropecuario no protegido y el de los trabajadores subordinados que, aunque laboren en unidades económicas formales, lo hacen sin seguridad social; su número asciende a 30.7 millones de personas, lo

que representa un 56.6% de la población ocupada en 2018 (ENOE, 2019). La Población Ocupada en el Sector Informal, según el mismo análisis, es la que se encuentra en unidades económicas no agropecuarias, sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad, sin que se constituya como empresa, ésta alcanzó un total de 14.9 millones de personas.

El país, al finalizar el 2018, contaba con una población económicamente activa de 56,023,199, de los cuales 6.9 millones de personas (12.7% del total) trabajaban en el sector primario, 13.9 millones (25.6%) en el secundario y 33.2 millones (61.2%) en el terciario (ENOE, 2018). Asimismo, para ese mismo año, el 60% del PIB fue generado por las actividades terciarias; entre las más representativas destaca el comercio, los servicios inmobiliarios, el transporte y los servicios financieros (INEGI, 2018).

El cuadro siguiente muestra una radiografía de cómo se conforma actualmente el mercado laboral mexicano y sirve como apoyo a lo antes expuesto.

CUADRO 1. ANÁLISIS PORCENTUAL DE LA PEA

Población total	125,191,900
PEA, Ocupada	54.2
Hombres	33.3 (61%)
Mujeres	20.9 (38%)
Empleo informal	30.7 (56.6%)
Sector primario	6.9 (12.7)
Sector secundario	13.9 (25.6%)
Sector terciario	33.2 (61.2%)

Personal subordinado y remunerado	36.9 (68.1%)
Trabajan por cuenta propia	12.1 (22.3)
Empleador	2.7 (4.9%)
No reciben remuneración	2.5 (4.7%)
Personal Subordinado y remunerado que se desempeñó en el sector terciario	22.9 (62.2%)
Personal subordinado y remunerado con acceso a instituciones de salud	20.2 (54%)
Personal subordinado y remunerado con contrato por escrito	20.3 (55%)
Personal subordinado y remunerado sin contrato por escrito	16.3 (44%)

Fuente: ENOE, 2019. IV trimestre del 2018.

En relación con el total nacional y con base en los números reportados por el INEGI, como lo muestra el cuadro 2, los mayores índices de informalidad laboral y de condiciones críticas de ocupación, según la población ocupada, se encuentran en Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Hidalgo, Puebla y Tlaxcala, ya que casi dos terceras partes de su población se encuentra en estas condiciones. Es importante mencionar que las personas que laboran en condiciones críticas de ocupación son aquellas que trabajan menos o más de 35 horas a la semana, cuyos ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo y las que trabajan más de 48 horas con un ingreso de dos salarios mínimos. Así, tenemos que en general los estados del sur mantienen las peores condiciones de empleo, ya que el ingreso mensual de la PEA para el último trimestre del 2018, para los Estados de Guerrero, Oaxaca y Chiapas, fue inferior a los \$5,000 mensuales. En el mismo sentido, y para el 2018, el 16% de la PEA percibía un salario mínimo, el 28% de la población dos salarios mínimos, el 18% de dos a tres, el 12% de 3 a 5 salarios mínimos y sólo el 4% percibe ingresos

superiores a cinco salarios mínimos. El 6% no recibe ingresos debido a que no es remunerado o bien su ingreso sólo es no monetario.

CUADRO 2. INFORMALIDAD LABORAL NACIONAL

Entidad	Informalidad laboral	Sector informal	Condiciones críticas de ocupación	Ingreso promedio mensual
Chiapas	77.8	21.3	40.2	\$4,000
Guerrero	78.7	33.3	19.2	\$5,000
Hidalgo	76.2	37.3	17.9	\$5,500
Michoacán	69.1	30.8	12.3	\$5,500
Morelos	68.6	34.1	14.0	\$5,000
Nacional	56.6	27.4	15.3	\$6,189
Oaxaca	81.2	38.1	22.7	\$4,500
Puebla	73.4	36.1	20.1	\$5,000
Tabasco	66.0	32.7	18.1	\$5,500
Tlaxcala	72.5	40.6	25.1	\$5,000
Veracruz	67.8	27.8	22.5	\$5,000

Fuente: ENOE, 2019. IV TRIMESTRE 2018

En el caso del mercado laboral informal de la Ciudad de México la tasa de informalidad es menor, un 6%, contra el promedio nacional. Con una población ocupada de 4 279 410, el 50.1 % de los empleos bajo parámetros de la OIT serían informales (ENOE, 2019). La mayor parte de estos trabajos se concentra en el sector servicios y suma alrededor de tres millones y medio en 2018. Este segmento comprende comercio, restaurantes, servicio de hospedaje, transportes,

comunicaciones, correo y almacenamiento, servicios profesionales, financieros, y corporativos, gobierno y organismos internacionales. El comentario anterior intenta mostrar la relevancia de los trabajos tanto del sector servicios como del informal en la capital de país, ya que los empleados en la informalidad contribuyen con el 22.7% del PIB nacional. Se prevé que dichas tasas no disminuirán, si siguen las tendencias calculadas por el INEGI. Esto significaría la continuación de los empleos precarios y vulnerables a nivel nacional y mundial que afectan directamente al trabajador. A su vez, el personal que se encuentra subordinado y remunerado, es decir 20.3 millones, cuenta con un contrato escrito, es decir, el 55%, mientras que el restante no lo tiene (ENOE, 2019, IV trimestre 2018).

Lo anterior muestra tanto las características generales como los principales indicadores de la informalidad laboral y del trabajo atípico. Pero, no es suficiente para un análisis más integral, por lo cual se propone un modelo conceptual que coadyuve a contrastar los análisis con la realidad y contar con algunos referentes generales como se explica en el siguiente cuadro:

CUADRO 3: MODELO CONCEPTUAL PARA ANALIZAR LA INFORMALIDAD Y EL TRABAJO ATÍPICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Concepto	Definición	Ejemplos
Informalidad laboral	El empleo informal es el trabajo subordinado asalariado, no remunerado, que no está protegido por la legislación laboral y que no goza de prestaciones de seguridad social, se desempeña en la economía formal o informal. Todo trabajo que se realice sin contar con el amparo del marco legal o institucional. (De la Garza/OIT, 2012)	Empleados con contrato de servicios profesionales y subordinados que laboran para una entidad formal.
		Trabajadores ambulantes
		Taxistas
		Empleados del sector informal Sin contrato de tiempo completo

Empleo precario	Trabajadores clasificados como de mano de obra excedente, con incertidumbre laboral, bajos salarios, empleados permanentes formales e informales, con bajos salarios, y pobres condiciones de trabajo, exclusión de la negociación colectiva y la seguridad social. Incrementa la pobreza y la desigualdad. (Besunsán / De la Garza (2012)	Puede ser cualquier ejemplo de empleo formal, informal o atípico.
Trabajo atípico	Empleados con empleo temporal, trabajo parcial y a pedido, multipartita o subcontratado, empleo encubierto/por cuenta propia económicamente dependiente. OIT, 2016	Empleados con contrato de servicios profesionales y subordinados que laboran para una entidad formal. A domicilio, teletrabajo (De la Garza, 2012) Empleados que trabajan en plataformas (Malo, Miguel 2018)

2.4. EMPLEO ATÍPICO

Como se ha señalado, la OIT reconoce que la flexibilización e informalización de la producción y de las relaciones laborales han sido resultado de la competitividad de las empresas, las cuales han adoptado entre sus estrategias el recorte de gastos, lo que incide en la disminución de los empleados asalariados en condiciones regulares de empleo y en el aumento de los empleados “no normalizados” o “atípicos”, es decir, subcontratados, informales, a domicilio, que trabajan fuera de la empresa, ocasionales, temporales y a tiempo parcial.

El empleo atípico es complejo en su conceptualización por las variantes que hay de él, de hecho, no hay una sola definición. Además, hay otras clasificaciones que muestran las dificultades de este tipo de contratación. Por ejemplo, De la Garza

afirma que existen varios tipos de relación de trabajo con características “atípicas”: trabajos informales, precarios, vulnerables, flexibles, no estándar, no decentes, no estructurados, y define así su perfil:

...el no subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso, pero no necesariamente precario; también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción. (De la Garza, 2012 b:64).

El empleo atípico debe entenderse siempre desde una lógica regional y global, aunque también desde sus implicaciones culturales y sociales. Por lo anterior, y por lo complejo del mercado laboral mexicano actual, el análisis propuesto en el capítulo 3 recae en una perspectiva analítica que considera los diferentes ejes y dimensiones que se dan en la realidad social. Es decir, no sólo cuenta entender una visión económico-administrativa, es pertinente un análisis que incluya la visión del principal afectado: el trabajador de hoy. En un mundo desarticulado y en cambio acelerado, los sujetos se tienen que adaptar para sobrevivir al sistema imperante. Si bien lo laboral pertenece al ámbito económico, no puede ser minimizado su efecto sobre el sujeto y su entorno.

En muchos sentidos, el trabajo no sólo sirve para allegarse de recursos de subsistencia, sino que define el modo en que cada sujeto se percibe, así como el lugar que cada uno ocupa en la sociedad. El que en un futuro no tan lejano los empleados se asuman como eslabones no prioritarios del proceso productivo no sólo resultará en apatía o inconformidad, sino en algo quizá más dañino y complejo para el ser social: la desvalorización del capital humano, por lo menos del no altamente cualificado. Una brecha que parece crecer con el día a día y que se complejiza por el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo como el *homeoffice*, *insourcing*, *offshoring*, *nearshore*, entre otros. Todo apunta a que sólo subsistirán unos pocos privilegiados en el mercado laboral del futuro próximo: un grupo altamente capacitado, que se hará de las mayores recompensas sociales. Y al lado de éste, la gran masa, subcualificada, que sólo podrá cubrir sus necesidades básicas. Es necesario, dada la debilidad de los estados y las instituciones

gubernamentales, crear políticas públicas de protección social, que permitan a los individuos concebir su desarrollo y su cultura laboral desde el inicio de su carrera. El nuevo trabajador, para sobrevivir, tiene que estar continuamente en capacitación y siempre consciente que la estabilidad laboral es una excepción y no una regla.

Los cambios en las estrategias organizativas han propiciado este tipo de empleo, ya que las empresas recurren cada vez más a la externalización de los servicios que no consideraban prioritarios, como el servicio de limpieza, informática y gestión de nóminas. O bien, contratan los servicios primordiales de la empresa de manera atípica. El empleo atípico ha proliferado en todo el mundo, tanto en países industrializados como en desarrollo. La OIT clasifica cuatro formas de empleo atípico: temporal, a tiempo parcial y a pedido, relación de trabajo multipartita y relaciones de trabajo encubiertas/por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016 a :5). Cada modelo mantiene características propias que es necesario examinar. En el apartado siguiente se explican cada una de las cuatro modalidades del trabajo atípico que propone la OIT, yuxtaponiendo algunos datos recuperados del mercado laboral mexicano. Aunque es necesario señalar que la explicación es más amplia en lo relacionado al trabajo multipartitita (*outsourcing*), ya que es la modalidad sobre la cual hay más información pública y por ser una práctica muy recurrente en México.

2.4.1. EMPLEO TEMPORAL

El empleo temporal es una forma de trabajo atípico; abarca los contratos de duración determinada, como los contratos por tarea, por proyecto, estacional, ocasional o el trabajo por días. Es más evidente la precarización de tal tipo de contratación si lo comparamos con los empleos de tipo permanente; aquellos que cuentan con un contrato por tiempo indefinido, se benefician de los derechos laborales, mantienen prestaciones y seguridad social, aunque también pueden gozar de promociones laborales, capacitación en el puesto de trabajo y menor riesgo de ser despedido. Maurizio afirma que las desventajas de ser empleado

temporal radican en la existencia de una mínima o nula capacitación ya sea por parte de la empresa o bien, en caso de existir, el empleado puede actuar de manera indiferente y perjudicar la productividad de la empresa, debido a que no se verá beneficiado a largo plazo ya sea mediante un probable ascenso o la obtención de un contrato definitivo (Maurizio, 2016: 4-5). La incidencia del trabajo temporal en jóvenes en los países miembros de la OCDE es del 25.3% para el 2011. Sin embargo, este modelo de contratación no mantiene un desarrollo definido en el mundo; en algunas regiones no es el preponderante, tal es el caso de Reino Unido y Estonia que alcanzan tasas inferiores al 14% para 2011. Contrariamente, los países que utilizan predominantemente este tipo de contratación en los jóvenes, con tasas superiores al 60%, son Eslovenia, España y Polonia. En el caso de México, la tasa para 2004 fue de 26.4% (OIT, 2013 a: 96-98). Como es lógico, este tipo de empleos afecta el nivel de ingresos, ya que un empleado temporal recibe en promedio 30% menor ingreso que uno con contrato definitivo. Asimismo, hay otros factores que repercuten en el nivel de vida del empleado: enfermedades causadas por factores psicológicos, restricción o eliminación de la seguridad social, menor capacitación y, por lo tanto, menor posibilidad de contar con un empleo permanente. (OIT, 2016 a: 10-15)

En el caso de México, el empleo temporal ha estado creciendo en los últimos años, ya que de 2000 a 2004 pasó de 25.7% a 26.4%, y aunque está regulado, las nuevas disposiciones han perjudicado en algún sentido a los trabajadores, especialmente a los que apenas se integran al mercado laboral. Tal modalidad se rige bajo la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), en los artículos 35, 36, 37 y 39, reformados en el 2012. En dichos artículos se señala que las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, indeterminado o de capacitación pero que, a falta de precisiones, la relación será de duración indeterminada, además señala que el tiempo determinado debe ser cuando lo exija la naturaleza del trabajo, sustituya temporalmente a otro trabajador, y en los demás casos previstos por la ley, como la contratación de actores, músicos y deportistas. Es relevante citar en extenso la

reformulación del artículo 39 de dicha ley ya revela cómo los cambios al marco regulatorio ofrecen más ventajas al empleador que al empleado:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad. Artículo adicionado DOF 30-11-2012
A

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo. Artículo adicionado DOF 30-11-2012

La ambigüedad de tales adiciones al artículo 39 resulta nociva en la práctica para el trabajador, ya que antes de la reforma el patrón tenía que indemnizar al trabajador sin este haber laborado en un plazo específico y con la adición ya no es necesario.

Lo anterior explica lo que sucede en la realidad del mercado laboral mexicano. Así, en 2018 había 17099213 asegurados asociados a un empleo permanente y 2 662 607 eventuales, es decir, 86% permanentes y 14% eventuales; este tipo de contratación no sólo ha aumentado, sino parece un modelo que se torna dominante. En los últimos cinco años, estos porcentajes se han mantenido relativamente constantes. Sin embargo, en los últimos veinte años este porcentaje aumentó cinco puntos porcentuales. Además, el ingreso de los empleados temporales es inferior; para el año 2018, en promedio el salario de una persona con un trabajo eventual fue de \$289, mientras que para los permanentes fue de \$344.00. En general, en los últimos años los empleados permanentes han recibido en promedio un salario hasta en 16% superior en comparación con los eventuales (IMSS y STPS). Es pertinente mencionar aquí que, si bien el empleo temporal coadyuva a la creación de empleo, puede beneficiar a corto plazo al empleador y al empleado, pero a largo plazo puede repercutir en la estabilidad económica de un país.

2.4.2. EMPLEO PARCIAL

La OIT establece que en el trabajo a tiempo parcial o “trabajo a pedido” las horas laborables serán menos de 35 a la semana. Aunque reconoce que la existencia de la duración de la jornada puede ser muy reducida, no establece un horario fijo o bien pueden darse casos de contratación de cero horas (OIT,2016:3-7). En el contexto mexicano, el empleo adquiere modalidades mixtas: además de ser informal, puede ser atípico y muchas veces precario. Un caso frecuente es el empleo de tiempo parcial; un tipo de contratación con el cual se reducen los ingresos y beneficios laborales, que genera incertidumbre laboral y orilla a los trabajadores a una constante búsqueda de otro empleo que complemente las necesidades de ingreso.

Sin embargo, el marco jurídico mexicano celebra contratos de tiempo parcial (en términos del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo), que permiten fijar el salario por unidad de tiempo en relación con el concepto de jornada de trabajo, que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón. Por lo anterior, se entiende que las empresas opten por ofrecer empleos parciales ya que los trabajadores que disponen de un empleo por tiempo indefinido cuentan con mayor seguridad y salarios elevados; los de tiempo parcial, no. Esto crea prácticas de discriminación laboral, ya que los trabajadores con contratos regulares están muy protegidos en contraste con los de tiempo parcial. Este tipo de prácticas violarían lo que la OIT señala en su Convenio 175, el que regula el empleo parcial y establece que no debe haber diferencia en cuanto a salarios y beneficios laborales entre los empleos parciales y permanentes. Es importante recordar que México no ha ratificado dicho convenio.

El mayor número de empleados que se integran al mercado laboral mexicano son jóvenes y por ende en ellos recae la mayor parte de los empleos temporales y parciales. El empleo parcial juvenil se incrementó considerablemente, ya que la tasa con este tipo de contratación en el 2000 era del 14.9%, pero, para el 2011 ascendió a 22.6%. Esta tasa fue menor comparada con el promedio de los países de la OCDE, ya que el promedio fue de 29.3%. A nivel global, en los jóvenes se triplican las probabilidades de estar desempleados, al compararlos con la población adulta. En América Latina y el Caribe, en 2008 esta tasa era del 19,8%. Entre 2000 y 2010, México fue uno de los países miembros de la OCDE con el índice más alto de jóvenes de 15 a 29 años, que ni estudian ni trabajan o reciben formación (en adelante NEET), con una tasa promedio del 24% durante la década, quedando únicamente por debajo de Turquía, con aproximadamente 40% de la NEET. El promedio NEET de la OCDE ascendía a 15.8% para 2010. La incidencia de los jóvenes con un empleo parcial en México incrementó considerablemente, ya que la tasa con este tipo de contratación en el 2000 era del 14.9%, pero, para el 2011 ascendió a 22.6%. En los países de la OCDE esta tasa también aumentó, en el mismo periodo, ya que pasó de 20.8% a 29.3%. (OIT, 2013 b 96:98). Como se

puede notar, la contratación de trabajo temporal y parcial está en aumento ya que puede coadyuvar a la disminución del desempleo. Pero, como lo menciona la OIT, este tipo de contratación será casi la única opción disponible para aquellos que se insertan al mercado laboral. Además, las tasas de desempleo en América Latina manifiestan importantes diferencias entre los empleados con disímiles niveles de educación, sin favorecer a los que cuentan con más estudios. (OIT, 2013 b: 96-98).

Otro factor por considerar tiene que ver con el crecimiento de la tasa de desempleo en el mundo, que es del 5.5%, es decir aproximadamente 172 millones de personas para el 2018. En América Latina y el Caribe la tasa es del 8.1%, unos 25 millones de desempleados, y en México asciende a 3.3%, es decir, dos millones de personas sin empleo. En el caso de América Latina, para el 2018, la tasa de desocupación de la población entre 15 y 24 años, representa el triple de la tasa de desocupación adulta, siendo de 19.8% y 6.5%, respectivamente. En el caso específico de México dicha tasa es del 7% y 2.6% para los mismos rubros de edad. (OIT, 2018 a:98). Además de estas diferencias en el empleo, existe un desajuste entre las competencias que los jóvenes poseen y las que se requieren en el ámbito laboral, ya que éstos pueden estar sobreeducados o subeducados. Así, en muchos casos las tasas de desempleo son elevadas a pesar de existir niveles de educación altos:

En términos generales, la sobreeducación se explica por la rivalidad para conseguir un trabajo, que empuja a los trabajadores con más competencias hacia puestos u ocupaciones con remuneraciones bajas a los que suelen optar los trabajadores con un nivel de educación inferior (OIT,2013: 29. Tendencias mundiales).

La OIT, desde 2013, afirmaba que los empleados jóvenes con un nivel de estudios elevado no perciben los ingresos correspondientes a su nivel de educación, aunque ganan más que aquellos con un nivel educativo inferior y cuyo trabajo se ajusta a dicho nivel, y ante la falta de oportunidades de movilidad ascendente buscan otro empleo o limitan su compromiso con el trabajo actual, además de que se encuentran menos satisfechos con su empleo, comparados con sus compañeros con un trabajo igual pero con un nivel educativo inferior. Por lo anterior, los jóvenes sobreeducados

aceptan cada vez más empleos que no requieren un nivel de preparación elevado, por la falta de empleos formales (OIT,2013 a: 30:36).

2.4.3. EMPLEO MULTIPARTITA (*OUTSOURCING*)

La relación laboral de trabajo multipartita se da cuando los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios, sino a través de otra que funge como intermediaria. Esta forma de contratación también es llamada *outsourcing*, intermediación, subcontratación, entre otras. Dicha forma de empleo oculta la identidad del empresario, al contratar a los trabajadores a través de un tercero. Algunas agencias de empleo otorgan prestaciones sociales y de seguridad social, sin embargo, otras no. En este sentido, autores como Kishore y Herath (2009:313) afirman que las organizaciones subcontratan operaciones para lograr beneficios como reducción de costos, mayor flexibilidad, mayor calidad de servicios, y acceso a nuevas tecnologías, así como para permitir que el personal centre sus esfuerzos en generar mayor valor en el trabajo mejorando la producción al contar con la disponibilidad de bienes o servicios en el momento oportuno.

El aplicar modelo de empleo de tipo outsourcing puede ayudar a aquellas empresas que quieran competir a nivel global, sobre todo por el uso de las nuevas tecnologías, ya que una empresa puede no estar a la vanguardia en TICs, pero necesita externalizar dicho servicio. Los procesos de negocios que pueden externalizarse se encuentran en finanzas, contabilidad, inversión y gestión de activos, recursos humanos, compras, logística, gestión inmobiliaria y servicios al cliente. Las ventajas de dicha externalización se refieren al beneficio de la experiencia de la industria subcontratada, a la racionalización o estandarización de procesos en toda la organización, el uso compartido de recursos y tecnologías, las reducciones en la inversión inicial con nuevas metodologías o tecnologías, la obtención de flexibilidad con respecto al despliegue de metodologías o tecnologías, el incremento de productividad, el seguimiento de la satisfacción del cliente y la mejora del valor del accionista (Halvey, 2016:9). En este sentido, el *outsourcing* está asociado al uso eficiente de los recursos en un ambiente de competitividad y reducción de costo. No

obstante, la subcontratación ofrece empleo precario, ya que las tercerizadoras pueden otorgar niveles bajos o nulidad de seguridad laboral, bajos derechos laborales y salarios inferiores por la misma tarea, y reducir en gran medida las prestaciones laborales. La rotación en el trabajo puede ser alta por lo que puede dar paso a la economía informal. Lo anterior obedece desde luego y específicamente al mercado laboral mexicano, por lo menos en la información que se ha revisado en este trabajo, aunque no quiere decir que todos los subcontratados o la mayoría cuenten con un salario reducido o vean nulificadas sus prestaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo en Régimen de Subcontratación se da cuando una empresa contrata trabajadores por medio de intermediarios y cuando un empleador realiza contrataciones, pero con condiciones de contratistas o subcontratistas independientes que trabajan por cuenta propia (OIT, 1997:6). Asimismo, la OIT explica que el trabajo en régimen de subcontratación se da en diferentes formas, como *subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios*, modalidad que se presenta cuando una empresa encarga a otra el abastecimiento de bienes o servicios. Es decir, la empresa usuaria paga por el producto o servicio otorgado y no por el empleado contratado. Es una simple relación comercial. También aplica cuando se relacionan una empresa usuaria y un subcontratista que trabaja por cuenta propia y que actúa como símil de una empresa establecida (OIT, 1997:7). Otra dimensión es la *subcontratación de mano de obra*; esta se da cuando el único objetivo es el suministro de mano de obra, sin importar la producción de bienes o servicios. En este caso, la empresa, a través de un contratista, contrata a los interesados para que trabajen en sus oficinas (*subcontratación interna*), junto con sus propios empleados, o bien pueden realizar el trabajo en otro lugar (*subcontratación externa*), dependiendo de los intereses de la empresa. La subcontratista es quien se encarga de supervisar, despedir, vigilar y pagar el salario de los empleados que suministró a la otra empresa. Este ente subcontrata y cobra a la empresa usuaria parte del salario de los trabajadores que le suministró, además de cobrar un porcentaje por cada persona subcontratada.

Otra modalidad es la *subcontratación individual* o por cuenta propia que puede realizar un empleado con la empresa, mientras trabaja para otras organizaciones, de tal manera que cuenta con más autonomía en comparación con los trabajadores centrales. Al no tener una relación oficial con la empresa este tipo de trabajadores no se beneficia de la legislación laboral. Un ejemplo es el que se da con las personas que son contratadas por servicios profesionales pero que dependen directamente de un empleador. El *Trabajo en grupo o en equipo* es una modalidad de subcontratación diferente: aquella que se realiza en la agricultura, construcción y transporte, principalmente, mediante las denominadas “cuadrillas”, que trabajan a destajo. Un encargado, que no es su jefe, se da a la tarea de buscar personas interesadas para trabajar en cierta empresa, también se encarga de negociar el salario. En México, existe una práctica muy común, principalmente, en el ramo de la construcción, en la que el encargado de reunir a la gente para trabajar se llama contratista y recurre a la búsqueda de boca en boca para reunir, principalmente albañiles, electricistas, etc., para la realización del trabajo en determinada obra constructora. El *sistema mixto* es otro tipo de subcontratación en la cual una agencia provee a una empresa usuaria a uno o varios trabajadores, un tiempo determinado, puede ser horas, días o meses, dependiendo de la necesidad de la empresa. Tal es el caso de la empresa de recursos humanos ADDECO, agencia dedicada a proveer empleados a otras empresas, incluso por horas.

El *outsourcing*, los trabajos temporales e informales facilitan a las empresas delegar actividades al personal periférico, lo cual les permite especializarse, al destinar sus empleados del centro a realizar las tareas esenciales. Es importante resaltar que las agencias consultoras externas surgieron en la década de 1970, como expertas en un área específica; esta modalidad ayudaba a reducir costos y a mejorar el servicio, incluso mejor calidad que el servicio de los empleados internos. Las empresas, al centrarse en su objetivo de negocio, son más eficientes, ya que entre más especializada sea una organización se potencian sus capacidades. Ejemplo de ello son empresas como Nike y Reebok que externalizan toda su producción a

mercados asiáticos principalmente y sólo se dedican al marketing y diseño, lo cual incrementa sus ganancias y competitividad (Shneider: 2004: 39).

En 1994, la OIT solicitó a diferentes países informar las prácticas de la subcontratación, lo que posibilitaría conocer la forma en que se estaba implementando y con ello plantear normas internacionales para proteger a los trabajadores (esto siempre sólo de manera relativa, ya que cada país mantiene su propia legislación). En 1997, se aprobó el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas en el que se enunciaban las condiciones laborales mínimas que deberían otorgar las empresas a sus empleados en caso de recurrir a esta práctica. En dicho convenio se establecía que las agencias de empleo únicamente vincularan al empleado con el empleador sin que este trato fuera parte en las relaciones laborales, además de establecer medidas como el derecho a pertenecer a un sindicato y a la negociación colectiva, prestaciones de seguridad, capacitación, indemnizaciones en caso de accidente, entre otras. En América Latina sólo Panamá y Uruguay ratificaron dicho convenio en el 2000, año en que entró en vigor. México no lo ha ratificado.

En el país, el personal no dependiente de la razón social, o bien los contratados por *outsourcing*, se ha incrementado en los últimos años, aunque no es siempre fácil acceder a números correctos ya que hay prácticas que lo impiden. Por ejemplo, las personas que son empleadas por medio de un contrato de servicios profesionales subordinados no se mencionan en los datos reportados en los Censos Económicos 2014, *Personal Ocupado subcontratado en las unidades económicas*. *Outsourcing*, realizado por el INEGI. En este sentido, y con base en las definiciones realizadas por la OIT, hace falta incluir en los Censos del INEGI, relacionados con la subcontratación, al personal autónomo, dependientes, subordinados que emiten recibos de honorarios y que trabajan exclusivamente para una sola organización. Las empresas tienden a contratar a personas que son el “núcleo” de su planta laboral y a mano de obra “periférica” que son los trabajadores menos seguros y disponibles (OIT, 1997:17). Los sectores económicos que más utilizaban la subcontratación eran la agricultura, el comercio al por menor y la construcción; sin

embargo, se ha incrementado en los ramos manufactureros, de servicios, la industria del textil y del vestido, la silvicultura, los bares y restaurantes, las instalaciones petroleras en alta mar y los transportes interiores, así como en las que se ha incrementado la tecnología (OIT, 1997:20).

El empleo de tipo multipartita tiene tal crecimiento y relevancia que incluso la última reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo del 2012 integra una serie de modificaciones al marco jurídico que para algunos especialistas expone cómo las organizaciones empleadoras han conseguido múltiples ventajas en detrimento de los trabajadores. En este sentido, Néstor de Buen critica lo que él considera la fórmula exitosa del *outsourcing*:

Surge cuando alguien, con iniciativa y cierto grado de desfachatez, constituye una empresa cuyo objeto social sea amplio y pueda realizar todo tipo de actividades de producción, comercio o servicios. Esa empresa, haciendo notar su insolvencia, inscribe a los trabajadores que se le presentan en el Seguro Social y asume las responsabilidades fiscales que puedan derivar de la relación de trabajo. También celebra con un sindicato un contrato colectivo de trabajo que contenga las mínimas condiciones de trabajo establecidas por la ley. Después, la empresa ofrece a patrones el alquiler de trabajadores que ostenta como propios, quedando a cargo del patrón el pago de una cantidad que cubre los salarios y una diferencia sustancial que queda en favor del arrendador. Estos arrendadores suelen ofrecer fianzas para garantizar un problema futuro al patrón como un despido, accidente de trabajo o de cualquier responsabilidad. El contratista promete y cumple la sustitución de cualquier trabajador y se compromete a comparecer en algún juicio en que sea demandado el arrendatario invocando que el patrón es él. Por lo tanto, evitará las visitas de inspectores de trabajo, de la Seguridad Social, o de autoridades fiscales. Frente a estas instancias demuestra una insolvencia que por la vía de la falta de recursos resuelve los conflictos que deriven de los trabajadores que se presentan como propios (De Buen, 2011).

Al final, los legisladores validaron y aprobaron la existencia de la subcontratación, mediante la modificación del artículo 15 en la que se integraron los subapartados 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D en la reforma realizada en el 2012, misma que ya existía como “intermediario” en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos, 12, 13, 14 y 15, que a continuación se citan:

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso

contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley. Dicho artículo establece que a quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Por otro lado, aunque existen números oficiales sobre la subcontratación -como se ha mostrado-, lo cierto es que hay un desconocimiento por parte de los actores sociales involucrados en las muchas formas de subcontratación que coexisten en las empresas e instituciones mexicanas, una realidad que traerá por fuerza nuevas problemáticas a la cultura laboral del país. La subcontratación es resultado de la flexibilización económica del denominado neoliberalismo y ha solucionado los problemas del desempleo en el corto plazo; no obstante, en el mediano plazo, no podrá crear las posiciones suficientes y menos satisfacer las expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores que buscan integrarse a la economía formal.

2.4.4. EMPLEO ENCUBIERTO/POR CUENTA PROPIA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

La última categoría del empleo atípico, según la OIT, suele adoptar dos variantes: la primera presupone un tipo de empleo encubierto. En este caso, puede ser que los trabajadores no sepan la identidad real de quien los está contratando ya que este proceso se lleva a cabo por medio de un intermediario. Además, la base legal que regula este tipo de empleo es un contrato comercial, es decir, uno que se da entre dos particulares y no uno registrado ante la Secretaría del Trabajo. Cabe mencionar que los empleados bajo este rubro sí están bajo supervisión constante de sus empleadores, lo que viola la regla básica del trabajo independiente. Esta variante, por su propia naturaleza, es difícil de contrastar con la realidad, aunque podría interrelacionarse con métodos que utilizan las agencias intermediarias en México. De cualquier modo, se puede considerar que en la realidad algunos empleados estarían bajo este modelo: algunos empleados de honorarios, comisionistas o promotores. Es decir, la empresa o empleador hace pasar como autónomo a un trabajador que se encuentra sujeto a un patrón y sólo se apropia de su fuerza de trabajo; se le dota de los medios necesarios, aunque esto no garantiza una ganancia segura para el patrón. Para la OIT, las relaciones de trabajo encubiertas son aquellas en que los empleadores anulan protecciones sociales, ya

sea a través de un intermediario o de un contrato comercial. Los derechos y obligaciones para empleador y empleado no son claros jurídicamente. Otra característica es la ausencia de la seguridad social y las prestaciones laborales (OIT, 2016 b:3-7). La OIT en su investigación *El trabajo atípico en el mundo* ya lo incluye y lo denomina empleo encubierto.

La segunda variante es la que la OIT denomina empleo por cuenta propia económicamente dependiente, en ésta, los trabajadores prestan sus servicios a través de un contrato comercial, supuestamente para una empresa, pero sus ingresos resultan de uno o varios clientes. Lo particular resalta si se considera que son los clientes los que ordenan y supervisan al trabajador. Por lo regular, los trabajadores bajo esta categoría tampoco reciben prestaciones laborales (OIT 2016 a: 3). En el caso de México, es relevante citar un informe que elaboró la OIT, en el que analiza los números de los informes del INEGI, 2014, y encuentra que en el 4.1% del empleo total, los trabajadores se clasificaban como independientes, pero tenían un solo empleador, no tenía empleados, ni local o automóvil.

En esta modalidad, las empresas pueden simular fácilmente la contratación de servicios profesionales al otorgarle al empleado todas las responsabilidades de un trabajador subordinado, pero obviar todas las prestaciones laborales a las que tiene derecho y privarlo de sus beneficios. El empleado no recibe los beneficios de contratarse por servicios profesionales, además de sus honorarios, que en muchos de los casos son altos comparados con los de un asalariado, no se beneficia de los derechos de ser un subordinado, sólo adquiere responsabilidades. El empleado se encuentra por tanto desamparado, ya que se le obliga a efectuar las actividades encomendadas por el empleador, cumplir con un horario, permanecer en un lugar físico de trabajo dentro de la empresa, además de que le son supervisadas sus actividades, pero sin prestaciones laborales ni beneficios otorgados por ser asalariado y contratado mediante un contrato individual de trabajo. De hecho, al inicio, tampoco podría quejarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya que ni la Secretaría del Trabajo lo considera como asalariado sino como independiente, por

lo que tendría que presentar su queja ante los juzgados civiles y demostrar que es un empleado subordinado y sus servicios se prestan de manera personal.

Una forma de entender las desventajas que este tipo de contratación tiene para los trabajadores es analizar las diferencias entre un contrato de tipo comercial y uno registrado ante la Secretaría del Trabajo. Así, la LFT en su artículo 20 afirma que el contrato individual de trabajo *es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario*. En este sentido, Claudia de Buen asegura que el trabajo en el contrato individual se presta de manera personal; no necesita una preparación técnica; la retribución que se le realiza se le denomina salario; y este salario se puede fijar, según la LFT, por unidad de tiempo, de obra, por comisión y está integrado por las cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se otorgue al empleado por su labor; la prestación del servicio se realiza en el domicilio del patrón y con los medios de la empresa; la responsabilidad por daños y perjuicios del empleado ante terceros es del patrón; la penúltima característica del contrato individual es que, por lo general, es indefinido, a menos que se estipule que sea por obra o tiempo determinado, y finalmente, las controversias suscitadas de la relación laboral deberán presentarse en las juntas de Conciliación y Arbitraje. En cambio, el contrato de servicios profesionales se otorga de manera no personal: el trabajo no es subordinado; requiere de una profesión técnica o título sin ello el trabajador no tendrá derecho a cobrar los servicios prestados; la remuneración otorgada se denomina honorarios profesionales; el prestador y el que recibe los servicios establecerán de común acuerdo su retribución, además los honorarios podrán exigirse independientemente del éxito de sus servicios, a menos que ambas partes estipulen lo contrario; los honorarios son una retribución simple ya que no se integran las gratificaciones, percepciones o ingresos extras al salario; la responsabilidad de los actos ante terceros es personal y no de la empresa; la duración de su contrato es temporal; las controversias suscitadas se resolverán en los juzgados civiles del Poder Judicial ya que es el código civil el que lo regula (Buen, 2006, 67-84).

En resumen, las condiciones laborales presentes en México con sus particularidades, asimetrías y áreas grises se acercan a lo que ya existe en otros países, en lo que se refiere a la contratación atípica. Un caso especial son los autónomos económicamente dependientes. Según información académica publicada en 2016, aunque en Italia y España se reconoce a este tipo de trabajadores, incluso bajo los términos jurídicos adecuados (Rueda, 2016:2-10), lo cierto es que la simulación y el vacío legal aún permiten a los empleadores llevar a cabo prácticas que reproducen las desventajas laborales y por ende afectan al empleado. Aunque se propone que la regulación incluya variantes y especificaciones amplias sobre el trabajo autónomo, este tipo de empleo se sigue reproduciendo en las mismas condiciones. Sin embargo, es destacable que en un país como España en las últimas décadas se haya promulgado una ley que intente proteger este tipo de trabajo. Asimismo, la investigación citada también propone promover asociaciones independientes y sin ánimo de lucro de todos los trabajadores autónomos. Esta forma de organización podría servir para proteger los derechos de los empleados mexicanos, si en el corto plazo el marco jurídico respectivo no los reconoce.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS AL MODELO DE EMPLEO ATÍPICO EN CIUDAD DE MEXICO

3.1. METODOLOGÍA Y DISEÑO

Este capítulo se concentra en el análisis de 108 encuestas a diferentes empleados del sector servicios en la modalidad “atípica” que laboraban en la Ciudad de México entre septiembre y diciembre de 2018. Como el objetivo de la investigación es analizar específicamente las condiciones del trabajador atípico, se descartarán aquellas personas asalariadas y subordinadas que cuentan con un contrato en su empleo definitivo, de tiempo completo, con prestaciones laborales y de seguridad social; la razón reside en que aunque estos empleados no alcanzan el nivel de seguridad y protección del trabajo decente como lo plantea la OIT, lo cierto es que mantienen ventajas que los trabajadores bajo el régimen atípico no. Es decir, su nivel de precarización en muchos casos es menor. Sin embargo, esto no significa que la mayoría de los trabajadores con contrato indefinido gocen de condiciones ideales; si se considera que la mayor parte de la PEA gana, en promedio, un poco más de seis mil pesos mensuales. No se encuestaron a aquellas personas que trabajan en el sector informal ya que, por lo general, en la Ciudad de México este segmento se dedica al comercio en canales de distribución no siempre legales. Tampoco se encuestó a los desempleados, ya que lo que se analiza es una tendencia, el trabajo atípico, como modelo de precarización.

En lo relacionado al tipo de instrumento de contrastación que se utilizó, es decir la encuesta, tuvo que ver con las diversas dificultades que surgieron durante el análisis previo. Uno muy relevante fue la imposibilidad de acceder a las organizaciones y al temor de los entrevistados en un ambiente que les daba desconfianza o miedo a represalias en la empresa en donde laboraban, incluso al saber que el nombre de su organización no se requería. En cambio, si se logró obtener datos sobre el giro,

el tamaño y el sector de la empresa u organización. Además, es significativo que muchos candidatos a ser encuestados no quisieran aportar datos clave de su labor; parecía que a varios les apenaba su precariedad laboral. En un principio se pensó que esta situación podía ser analizada como parte de los efectos reales del trabajo atípico, sin embargo, se hizo evidente que un instrumento quizá más adecuado para estudiar tales efectos recaería en un modelo de entrevistas o historia de vida. Tales instrumentos remitirían, por otra parte, sin duda, más a un estudio sociológico o antropológico que llevaría a un límite epistemológico los requerimientos de la lógica de la propia investigación, más concentrada en los márgenes de los estudios administrativos. Se optó finalmente por la encuesta, con la idea de alcanzar un equilibrio entre lo cuantitativo y lo cualitativo. Igual de relevante fue contrastar lo expuesto en el capítulo 2 con la realidad laboral que perciben los sujetos para verificar los datos y análisis especializados que se han citado como para conocer de primera mano cómo se vive esta experiencia en la actualidad mexicana.

La encuesta es un instrumento directo que permite al investigador recopilar la información directamente del fenómeno deseado y de ahí su valor heurístico. De los diversos tipos de encuestas se optó por uno que cumpliera con algunos requisitos: que su formato fuera sencillo, anónimo, de fácil aplicación, que los encuestados no se sintieran agredidos, que no representara para ellos una amenaza de represalias (se realizaron en lugares diferentes a su lugar de trabajo), no demasiado extensa. Al final, se optó por una técnica de muestreo que se denomina “no probabilística por conveniencia” (Sampieri: 2010:180), en la cual los sujetos son más fácilmente accesibles para el investigador. El modelo final constó de treinta y tres preguntas divididas en cinco rubros: esfera sociodemográfica, condiciones de la situación laboral, ingreso promedio, prestaciones o acceso a seguridad social y perspectivas de vida laboral. (Más adelante se explica cada uno de los rubros). Se trató de incorporar a la investigación no sólo datos numéricos sino, en alguna medida, las experiencias laborales de los entrevistados con lo cual fuera posible acceder al contexto cultural de los trabajadores atípicos en las empresas y organizaciones de la Ciudad de México. La intención no fue que el análisis se detuviera en lo cuantitativo, sino que rescatara, en lo posible, lo cualitativo. (Sampieri, 2010, 189).

La unidad de análisis se concentró en los empleados atípicos, en cualquiera de sus cuatro modalidades, temporal, parcial, multipartita y encubierto/económicamente dependiente, que trabajan en la Ciudad de México, quienes contestaron la encuesta sobre las condiciones de trabajo de su empleo actual. La idea era conocer qué tan al tanto están los empleados contratados en la modalidad atípica sobre las ventajas y desventajas de ésta. Los resultados arrojaron lo que el sentido común hacía suponer: es casi nula la cultura laboral o la planificación de ésta en la vida de muchos trabajadores en México. La mayoría no sabía qué implicaba el estar laborando bajo un modelo atípico, ni sus posibles desventajas o ventajas. La realidad del mercado nacional apunta a que lo inmediato, que resuelve problemas económicos del día a día, es la motivación más general para estos trabajadores. Lo preocupante es que la precarización parece ser un fenómeno social que como la violencia social en el país se asimila como “natural” con el paso del tiempo.

3.1.1. UNIDADES DE ANÁLISIS (ENCUESTADOS)

Las unidades de análisis son trabajadores asalariados que trabajan en entidades económicas formales, en la Ciudad de México. Es decir, comprende aquellos que cuentan con una relación de empleo temporal, a tiempo parcial, multipartita y encubierta/económicamente dependiente que, como se mencionó, son los que conforman la modalidad atípica.

En relación con el empleo temporal se puede afirmar que en los últimos 20 años el número de personas temporales era, en 1997, de 654 672, y para 2018 la cifra se incrementó a 2,883,414, según datos del IMSS y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además, en los jóvenes la tasa de este tipo de empleo es superior al 26%. En el caso del empleo parcial juvenil, éste se incrementó considerablemente, ya que la tasa con este tipo de contratación en el 2000 era del 14.9%, pero, para el 2011, ascendió a 22.6%.

En el caso del empleo multipartita, en México pasó del 2003 al 2013 de 8.6% a 16.6% de la PEA ocupada. Específicamente en la Ciudad de México, asciende a 22.2%,

quedando debajo únicamente de Quintana Roo, que es el estado que ocupa el nivel más alto con el 35.9%, y de Baja California Sur, con el 25.8% de su PEA. En general, en todo el país se incrementó esta práctica de 4 a 8 puntos porcentuales en el periodo mencionado. Asimismo, las empresas grandes son las que emplean mayoritariamente a individuos bajo la modalidad de subcontratación (43.5%). Alrededor de 12.5 millones de personas son trabajadores independientes, y se podría concluir, con los datos del INEGI, que 7.5 millones se encuentran trabajando en condiciones de informalidad en el gobierno, empresas e instituciones.

Además de las deficientes condiciones de empleo, es importante recordar que, en el 2018, en la Ciudad de México el 50% de la PEA ocupada es informal; es decir, 2 139 705 personas. La tasa de desocupación en la Ciudad de México es del 5.1%, y para los jóvenes es de 10.3%. A nivel nacional, esta tasa asciende a 3.3 y 6.2, respectivamente. Es importante aclarar que este tipo de contrataciones no son mutuamente excluyentes, es decir, una persona puede estar contratada de manera temporal, parcial, bajo contrato de servicios profesionales o subcontratados. Todo es caótico en la contratación atípica, ya que una organización puede igualmente contratar mano de obra mediante una organización tercerizadora, por tiempo parcial y temporal, con o sin prestaciones sociales y de seguridad social; emplear trabajadores de tiempo parcial o temporal sin la intervención de una agencia; o bien, contratar bajo condiciones encubiertas de manera temporal o parcial.

3.1.2. INSTRUMENTO Y PRUEBA PILOTO

Las preguntas que se plantearon fueron de respuesta cerrada con la finalidad de ofrecer un marco de referencia a todos los entrevistados, ya que el cuestionario, para que fuera comprensible, utilizó un lenguaje sencillo, desprovisto de términos confusos (cuya presencia es una deficiencia característica que debe ser evitada en la elaboración de las encuestas) (Corbeta, 2007:171). El lenguaje y la sintaxis utilizados fueron sencillos y fáciles de comprender. Aunque, en el caso específico de la pregunta ¿eres empleado subordinado?, hubo un poco de confusión por lo

cual se aclaraba en su momento el punto. Asimismo, las preguntas fueron breves para evitar una posible distracción del entrevistado; además, el número de opciones de respuesta no rebasaban el número de cinco. El cuestionario evitó las preguntas con base en grado de emocionalidad, por ejemplo "¿estás motivado al comenzar tu jornada laboral?"; se incluyó, en cambio, preguntas de comportamiento relacionadas con el empleo actual. Tampoco se consideraron preguntas embarazosas o moralistas. Pero, se introdujo la opción "*no sé*", ya que es simplemente una respuesta válida en algunos casos (Corbeta 2007, 146:187).

Las encuestas fueron organizadas y posteriormente analizadas en cinco apartados. El primero refiere a la descripción sociodemográfica de los empleados, en ella se consideran datos como género, edad, lugar de residencia y de trabajo, estado civil, número de hijos, grado máximo de estudios y continuación de estudios, es decir, las características sociales básicas que definen al empleado en un periodo específico. El segundo apartado se enfocó en conocer datos sobre las organizaciones en las que se emplean, así como las condiciones laborales que ofrecen; tipo de contratación atípica, la existencia o no de un contrato laboral, y la entrega de una copia del contrato según lo estipula el artículo 24 de la LFT; la duración de la relación laboral, el monto del salario y la forma en que se recibe el salario, ya sea a través de nómina, honorarios o por comisión. En el tercer apartado se indagó sobre el ingreso del empleado atípico, es decir, el monto del salario que percibe; se cuestionó sobre si este salario incrementó en comparación con su empleo anterior y si se contaba además con otro empleo remunerado. El cuarto apartado se enfocó en las perspectivas a futuro de la vida laboral de los encuestados: una eventual continuación de estudios, el nivel de motivación para permanecer con el empleo actual y la satisfacción con su trabajo. Finalmente, el quinto apartado se concentró en las prestaciones sociales y de seguridad social que recibe el empleado, los años cotizados a la seguridad social, y si el salario que se percibe era el mismo que está registrado en el seguro social.

La encuesta se elaboró con la asesoría de sociólogos, abogados laborales y administradores. Cada una de las treinta y tres preguntas fue concebida con el

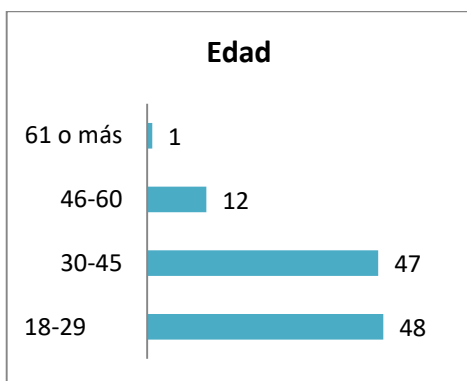
objetivo de investigar en qué medida las cuatro modalidades de empleo atípico en las que se desempeñan los empleados cumplen con las condiciones de trabajo: prestaciones de ley, nivel de ingreso, antigüedad laboral y seguridad social, entre otras. Es necesario señalar que se realizó una prueba piloto del instrumento, que permitió realizar algunas modificaciones y mejoras al mismo. Dicha prueba se aplicó a diez personas distintas, previo a la aplicación de la muestra total; esta medida ayudó a incluir rubros no previstos. Las respuestas a las pruebas piloto sirvieron como un primer ejercicio heurístico, pero al final no fueron incluidas en la última versión de la encuesta.

3.1.3. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS ENCUESTADOS

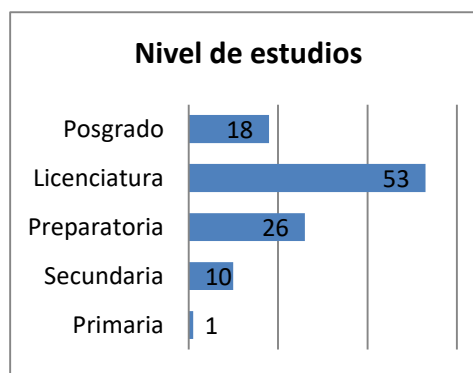
Los datos más relevantes, en lo que corresponde a la descripción sociodemográfica de los encuestados, fue la siguiente: 48 son hombres y 60 mujeres, 44% se encuentra entre los 18 y los 29 años de edad y el mismo porcentaje corresponde a personas de entre 30 y 45 años. Del total, 64% es soltero y 50% afirma que no tiene hijos. Un porcentaje relevante de los encuestados, 60%, afirma que su lugar de residencia es la Ciudad de México y el restante habita en el Estado de México. Es importante recordar que la única prioridad para aplicar la encuesta radicó en que el trabajador se desempeñara en un empleo en cualquiera de las cuatro modalidades de trabajo atípico.

Uno de los datos relevantes que arrojó la sección fue que 71 encuestados habían realizado estudios universitarios, específicamente 53 empleados contaban con licenciatura y 18 con posgrado. Asimismo, 26 empleados tenían como grado máximo la preparatoria, el resto poseía estudios de nivel básico. Es relevante subrayar que 48 empleados eran jóvenes menores de 29 años quienes, según las estadísticas de empleo, son los más vulnerables y afectados por el desempleo; ellos suelen ocupar los puestos de trabajo con los mínimos beneficios laborales, ya que no tienen oportunidad de encontrar un empleo permanente, debido a la escasa existencia de éstos. Por otra parte, al no contar con experiencia laboral, los

trabajadores recién ingresados al mercado laboral optan por acceder a menos ingresos, pero suelen preferir un empleo con un salario emocional. Es decir, con retribuciones no monetarias como: satisfacción en el trabajo, reconocimiento, tiempo para conciliarla vida laboral con la familiar, permisos, *homeoffice*, entre otros. De lo anterior se destacan dos rubros que se consideraron como relevantes: la edad y el nivel de estudios, que muestra las gráficas 1 y 2, como se nota la mayor parte de los encuestados está en plena edad productiva y más de la mitad mantiene estudios de licenciatura. En algún sentido es una perdida personal y social que jóvenes con estudios universitarios estén ocupando plazas que podrían ser para otro segmento de edad y de nivel de preparación. Como trabajo inicial se entiende, pero no como forma constante a través de una carrera laboral de vida.



Gráfica 1.

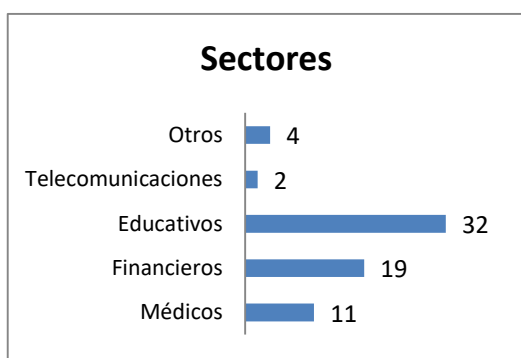


Gráfica 2

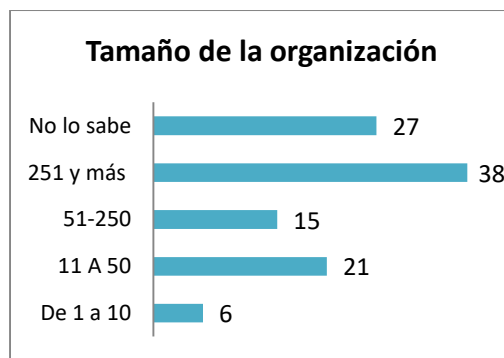
3.1.4. SECTOR Y ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES

Un tercio de los empleados afirmaron trabajar en empresas grandes, con más de 250 integrantes, esto para el 35% de los casos, y para el 34%, en medianas y pequeñas. Asimismo, 48 empleados trabajaban en tres organizaciones públicas y 60, en 10 empresas privadas. Dentro de las públicas, las tres instituciones pertenecen al ámbito educativo y cultural, la otra restante ofrece servicios de salud. En lo relacionado al sector privado, las encuestas se aplicaron a trabajadores de despachos contables y de abogados, a promotores en cadenas comerciales, empleados de instituciones bancarias, trabajadores de constructoras y

manufactureras, empleados de empresas de productos lácteos y embutidos, organizaciones de entretenimiento, logística y telecomunicaciones. Es decir, la mayoría se ubicó en el sector servicios. Por otro lado, el tamaño de la organización en el que más frecuentemente se desempeñan estos empleados es las de tamaño grande. Sin embargo, una parte importante, afirma no saber cuántos integrantes conforman su organización, lo que habla de un desinterés por su propio contexto laboral y de la organización para la cual trabajan. Tal vez sea necesario que este tipo de empresas impartan cursos de inducción y cultura laboral a los empleados y que se les recuerde la importancia que tiene cada integrante de la organización para el logro de objetivos y para crear un sentido de pertenencia en los trabajadores, especialmente en los nuevos. Ver gráfica 2 y 3.



Gráfica 3.



Gráfica 4.

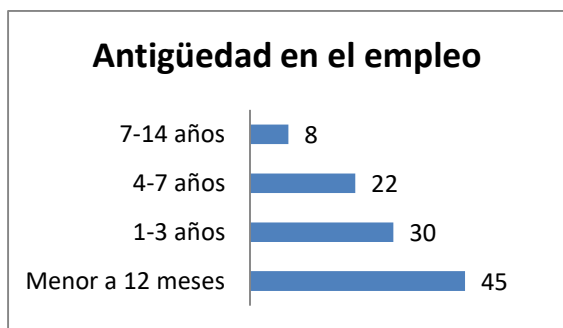
Por otra parte, se encontró que, en las tres entidades públicas dedicadas a la educación universitaria, coexisten varias formas de empleo atípico, como el temporal, el parcial y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

Como se pudo comprobar, los encuestados afirmaron desempeñar sus funciones en diversas áreas: mantenimiento, administrativa, control de calidad, servicio al cliente, informática, docencia, fiscalización, investigación, recursos humanos, finanzas, ventas y operativa, siendo ésta última la que más menciones obtuvo, ya que 45 personas afirmaron encontrarse en esta área. Es fácil comprobar los abusos de las organizaciones en la utilización de alguna modalidad de empleo atípico; no

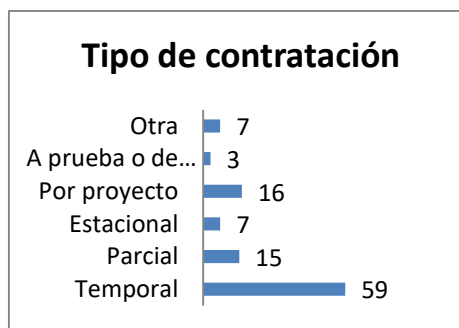
sólo se utiliza en actividades no primordiales, sino que permea también áreas estratégicas como finanzas, investigación, control de calidad, e incluso, docencia.

En lo relacionado a la antigüedad laboral se encontró que 45 encuestados llevaban trabajando menos de un año; 30 entre 1 y 3 años; 22 entre 4 y 7 años; 8 entre 8 y 14 años, y tres habían trabajado más de 14 años en la misma empresa de bajo contratos temporales. Ver gráfica 5. Es decir, alrededor de 70% ha durado en su empleo atípico menos de tres años, lo que muestra la baja permanencia en este tipo de empleos. Además, la fuente de reclutamiento no fue la más profesional, ya que la más utilizada por las empresas, y así lo mencionaron los encuestados, fue “por recomendación”, es decir un 70%; a través de internet 22% y el resto por vía de bolsas de trabajo y por los letreros ubicados fuera de las organizaciones.

Finalmente, 59 empleados identificaron estar contratados de manera temporal, 16 por proyecto, 8 estacional y 3 a prueba o de capacitación, formas de empleo temporal, además 40 empleados están contratados de manera multipartita. Ver gráfica 6.



Gráfica 5.



Gráfica 6.

3.6. MODALIDADES DEL EMPLEO ATÍPICO

3.2.1. TRABAJADORES CON EMPLEO TEMPORAL

Se pudo establecer que 93 personas estaban contratadas de manera temporal, en distintas variantes en el sector privado. Su contratación era por proyecto, a prueba o de capacitación y estacional. Además, otro grupo está conformado por 26 personas que laboran en el ámbito público en los servicios educativos, de los cuales todos son temporales. En el ámbito privado, 14 personas con empleo temporal fueron contratadas por un año o menos, sin embargo, han trabajado en esa organización por más de 10 años en el 15% de los casos. Además, el 50% cuenta con licenciatura y todos los que contaban con posgrado eran contratados de manera temporal. Es importante resaltar que las personas optan por tener un empleo temporal a largo plazo, sin contar con la posibilidad de poder cambiar esta situación. Esto crea incertidumbre laboral por la posibilidad de que no exista otra nueva recontractación.

3.2.2. TRABAJADORES CON EMPLEO PARCIAL

Se puede suponer que los trabajadores a tiempo parciales tienen la ventaja de combinar la vida profesional, personal, familiar o de ocio, o bien facilitar el paso de la vida estudiantil a la laboral. En el estudio se pudo observar que sólo el 30% de los empleados atípicos encuestados continúan con sus estudios de licenciatura y posgrado; un factor que contribuye a esto es que 60% del total es soltero y no tiene hijos.

Con fines estadísticos, la OIT considera que en el trabajo a tiempo parcial se trabaja menos de 35 horas a la semana (OIT, 2016, a). Entonces, aquellas personas que no trabajan al menos 8 horas al día cuentan con un empleo de tiempo parcial. En esta investigación, los empleados no lograron distinguir el empleo de tiempo parcial del temporal; sin embargo, en la pregunta ¿De cuántas horas es tu jornada laboral? Sí se corroboró información suficiente: el 30% de los encuestados trabajar entre 4

y 7 horas diarias, y entre 2 y 5 días a la semana. Es decir, los empleados a tiempo parciales trabajan entre 20 y 35 horas a la semana, además de que su salario se encuentra entre los \$2,500 y \$5,000. En el caso de los empleados que afirmaron contar con un trabajo de tiempo parcial, se encontró que sólo tres personas se clasificaban dentro de esta posición; sin embargo, 16 personas testificaron trabajar de 2 a 3 días a la semana, lo que contradice la anterior afirmación ya que trabajaron menos de 35 horas a la semana, según la encuesta, y se reclasificaron como trabajadores de tiempo parcial.

Otro dato que sobresale tiene que ver la relación directa entre el género y el empleo parcial, ya que 70% del empleo parcial, corresponde a mujeres. En este caso hay ventajas ya que les permite combinar el empleo con otras actividades. Sólo en nueve casos los trabajadores a tiempo parciales cuentan con otro empleo remunerado. Según la OIT, las mujeres representan el 5% de los asalariados a tiempo parcial (OIT, 2016 a). En total, el 24.3% de los empleados trabajan de 15 a 39 horas; el 38.3% trabaja de 40 a 48 horas y el 28.1% trabaja más de 48 horas. Según el INEGI, 6% de la población ocupada trabaja menos de 15 horas semanales, 28.8% labora más de 48 horas semanales y en promedio trabajó 43 horas por semana (INEGI, 2018).

Un rubro que muestra la precariedad de este tipo de empleo fue el poco conocimiento sobre sus derechos laborales a los que tienen derecho los trabajadores a tiempo parcial. Como lo menciona la Conferencia Internacional del Trabajo, en el 2002, los trabajadores temporales y a tiempo parcial deben estar cubiertos por la legislación laboral y de seguridad social.

3.2.3. TRABAJADORES CON TIPO DE EMPLEO MULTIPARTITA

Los encuestados mencionaron a 16 organizaciones, dedicadas a la contratación de tipo multipartita o tercerización, y encargadas de pagarles la nómina. De los 40 empleados que se encuentran contratados por estas agencias, 54%, afirma que no recibe las mismas prestaciones que los empleados que realmente trabajan para la

empresa usuaria. Es relevante afirmar que algunas agencias les hacen creer a los empleados que cuentan con un empleo indefinido, sin embargo, se puede afirmar que sólo es por proyecto. La mitad de dichas agencias paga las mismas prestaciones que a los empleados de la empresa usuaria, el resto no lo hace, es decir 54% de encuestados contratados por un tercero afirma que tiene menos prestaciones que los que laboran directamente para la empresa. Asimismo, los resultados de la encuesta, arrojan que la mayoría cuenta con prestaciones de seguridad social, sólo tres personas afirmaron no contar con tal beneficio. Además, 43% de trabajadores tiene una antigüedad inferior a 12 meses y 32% han trabajado menos de 3 años. El resto ha trabajado menos de 7 años. Además, 25 empleados estaban contratados de tiempo completo, al afirmar que la duración de su jornada semanal era de aproximadamente 40 horas. Sin embargo, para ocho empleados era, aproximadamente, de 54 horas semanales. Asimismo, otros ocho afirmaron contar con otro empleo remunerado que ayudaría a incrementar su ingreso.

Por otro lado, la principal motivación de continuar con este empleo fue que el ambiente laboral es agradable y el horario flexible, esto da como resultado que las organizaciones aprovechan el beneficio del salario emocional para intentar atraer y mantener a sus empleados. Un grupo de 14 empleados no saben cuánto tiempo trabajarán bajo estas condiciones, tal vez mantengan la esperanza de incorporación a la empresa usuaria. Otro punto importante es que todos los contratados bajo este régimen firmaron un contrato de trabajo, sin embargo, sólo a 7 personas les entregaron copia del mismo. Se puede inferir que se les oculta para que no conozcan sus derechos ni bajo qué condiciones se encuentran contratados. Finalmente, 16 personas aseveraron que el salario real percibido no era el mismo que estaba registrado en el seguro social.

3.2.4 TRABAJADORES BAJO CONTRATACIÓN ENCUBIERTA

El análisis ha servido para demostrar que doce empleados ubicados en el sector educativo público son empleados subordinados que están contratados mediante un contrato civil, aunque en realidad son trabajadores encubiertos/por cuenta propia económicamente dependiente. Es decir, les son negadas las prestaciones laborales y seguridad social a las que tienen derecho. El único ingreso que perciben por cuenta de una organización, la escuela, por lo que dependen económicamente de ésta, además de contar con un horario y un lugar de trabajo en dicha institución, como lo afirman los encuestados. Como se nota, el propio gobierno permite que sus organizaciones encubran prácticas que pauperizan a los empleados.

Es importante mencionar que todos los encuestados que son empleados por medio de un contrato de servicios profesionales afirman contar con un empleo asalariado y subordinado, es decir, que su trabajo es supervisado por un superior. Además, aseveran disponer sólo de su fuerza de trabajo para la realización de una actividad, trabajar en un lugar específico de la organización y recibir remuneración por su trabajo, en todos los casos, monetaria, a través de la emisión de un recibo de honorarios. Estos casos son un claro ejemplo del empleo encubierto, que se encontró específicamente en instituciones educativas gubernamentales.

En el país, en el cuarto trimestre del año pasado, 21.6 millones de empleados encubiertos (47.9%) estaban ocupados en micronegocios; 8.1 millones (17.9%), en pequeños; 5.5 millones (12.3%), en medianos; 5 millones (11.2%), en establecimientos grandes, y 4.8 millones (10.7%) se ocuparon en otro tipo de unidades económicas (ENOE, 2019).

3.3. FORMAS DE CONTRATACIÓN

Las condiciones de trabajo no se establecieron en el contrato para el 16% de los trabajadores. El 84% señaló la existencia de un contrato laboral, pero sólo el 47% confirma haber recibido copia, aunque dicha condición no exime a los empleadores

a otorgar todas las prestaciones de ley. Tal es el caso de las personas que trabajan por contrato de servicios profesionales, ya que, a pesar de contar con una relación subordinada y horario establecido, no se benefician de las prestaciones de ley, incluso no cuentan con ningún tipo de seguridad social, pago de aguinaldo o prima de antigüedad, algunos afirmaron que sólo cuentan con vacaciones.

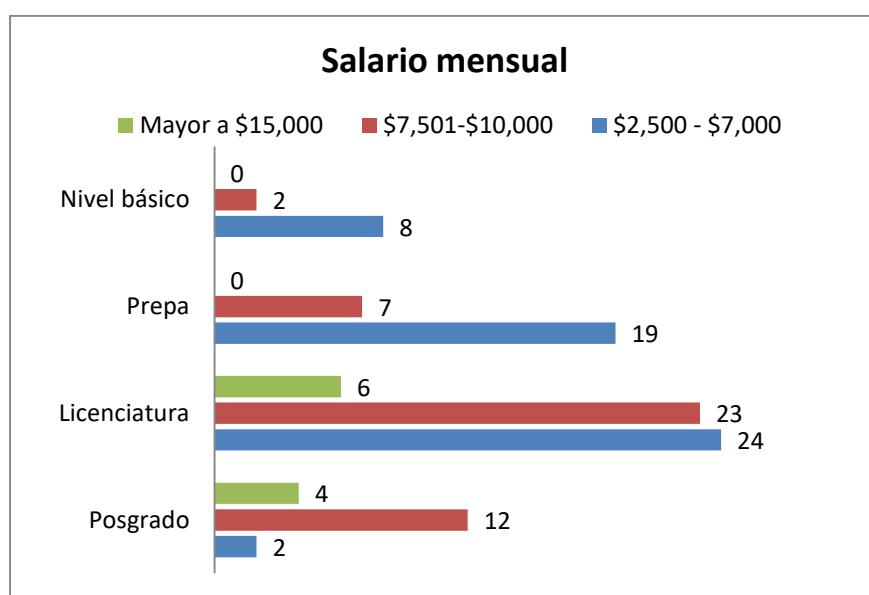
El tipo de contratación más utilizada por los empleadores es el temporal y por proyecto, con un 66% y 15% respectivamente, aunque también mencionan el parcial y a prueba o capacitación con 4%. El 75% menciona que recibe su pago a través de nómina, el 21% por honorarios, 2% por comisión y 2% menciona que recibe su pago en efectivo. El 6% de los empleados asevera estar contratado por tiempo indefinido.

De las 53 personas encuestadas que cuentan con licenciatura, 16 fueron contratadas por al menos seis meses, 5 por un año, 4 por tres años; se encontró igualmente a dos personas contratadas por un mes y a dos más por 15 días. Un caso específico, con nivel licenciatura, son 6 personas contratadas por proyecto, pero que aseveran ostentar un contrato por tiempo indefinido; además, estas personas están contratadas por una empresa tercerizada que tiene la facultad de terminar la contratación en el momento que así convenga a sus intereses. Esto lleva a creer a los empleados que son contratados por tiempo indefinido, pero en la realidad no es así, ya que sólo estarían contratados hasta que se termine el proyecto, obviamente a estas personas no se les proporcionó copia del contrato. Otro caso singular se suscitó en los temporales, a algunos se les finiquita cada seis meses y se les recontrata, llegando a acumular hasta catorce años de servicio en una sola empresa, lo que trae como consecuencia no acumular antigüedad ni indemnización.

3.4. INGRESO DEL EMPLEADO ATÍPICO

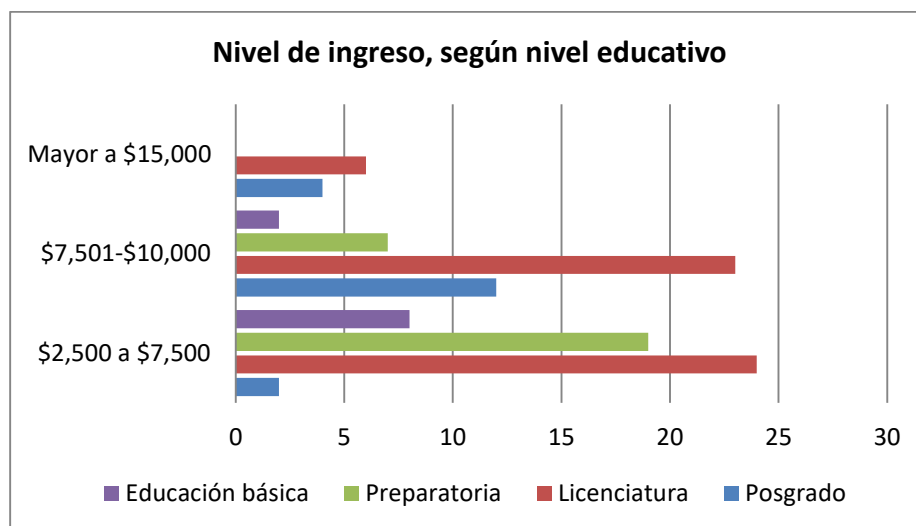
Si bien el promedio nacional de ingreso de un trabajador es de \$6,189 pesos, en el estudio se encontró que el 32% recibe ingresos inferiores a 5,000 pesos. En la

investigación resultó que sólo diez personas reciben ingresos superiores a 15,000. Esta cifra coincide con el ingreso promedio a nivel nacional, ya que el 30% de la población recibe dos salarios mínimos al mes y sólo 4% gana más de cinco salarios mínimos. El ingreso promedio para 44 personas fue mayor a \$5,000 y menor a \$10,000 pesos. Es importante mencionar que los empleados con posgrado recibieron ingresos superiores a 5 mil pesos, y en 9 casos, los ingresos ascendieron hasta 10 mil pesos. De los 53 encuestados con licenciatura, sus ingresos eran superiores a \$2,500 pesos, para el 23% y sólo para el 7% sus ingresos eran superiores a 15 mil pesos. Ver gráfica 7



Gráfica 7.

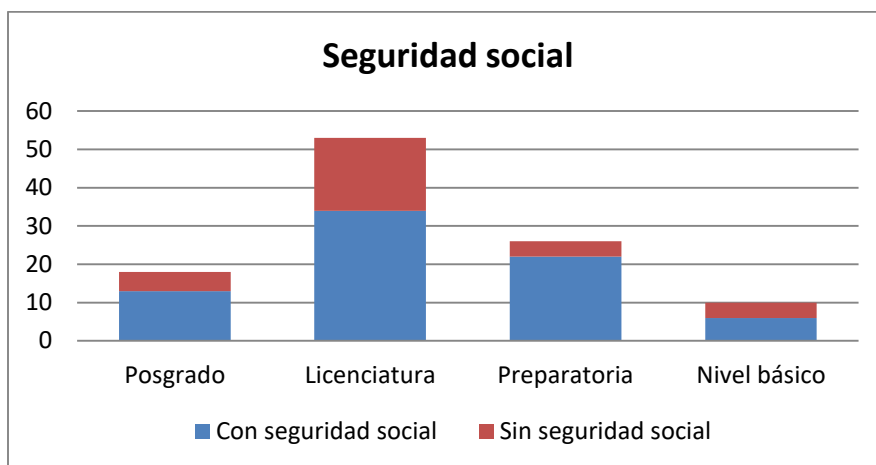
Ninguna persona con estudios en el nivel medio superior y básico obtuvo un sueldo superior a 15 mil pesos, estos ingresos los reciben los empleados con educación universitaria y posgrado. Asimismo, el ingreso medio de los empleados atípicos con posgrado va de los \$7,500 a los \$10,000, así lo afirmó el 67% de los encuestados. En el caso de los empleados con licenciatura, el ingreso varía ya que 88% afirmó ganar desde \$2,500 hasta \$10,000 y el resto más de \$15,000. Ver gráfica 8.



Gráfica 8.

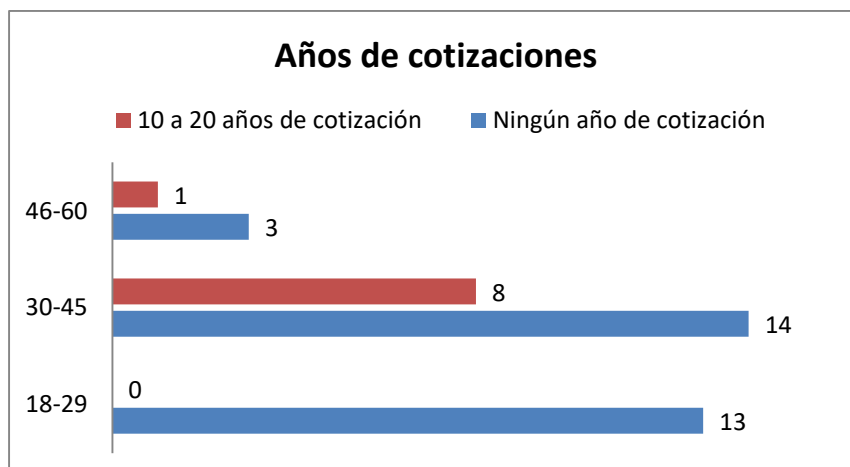
3.5. PRESTACIONES SOCIALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

De los 108 encuestados, el 69% atestigua contar con prestaciones de seguridad social, y el 31% restante afirma lo contrario. Esto no es compatible con la estadística de la informalidad laboral reportada de la Ciudad de México, ya que ésta asciende a 50%. Además, de las 75 personas con seguridad social, 19 afirmaron que el salario que reciben no es el mismo que se encuentra registrado en el seguro social y 11 desconocen si el salario percibido es el que se encuentra registrado en la institución de seguridad correspondiente. Es de suma importancia recordar que en caso de que el patrón registre un salario inferior en el IMSS, el empleado se verá afectado en su retiro y en la adquisición de una vivienda, ya que el préstamo es menor. En la siguiente gráfica llama la atención que no importa el nivel educativo, ya que se encontró que los de nivel licenciatura están menos protegidos de la seguridad social. (Ver gráfica 9). Es revelador que en el caso del sector servicios médicos, las once personas encuestadas afirmaron no contar con este tipo de prestación social a pesar de trabajar para una institución de salud pública.



Gráfica 9.

Un grupo de 34 personas encuestadas afirma sumar de 1 a 5 años de cotización, mientras que en el otro extremo sólo cinco personas ya tienen cotizados más de 20 años a la seguridad social; por el contrario, 30 personas afirman nunca haber cotizado, de las cuales 13 se encuentran en edades de entre 18 y 29 años, 14 entre 30 a 45, y 3 personas cuentan con más de 45 años de edad. Finalmente, nueve personas desconocen el número de años cotizados. Las personas que no han cotizado a la seguridad social enfrentan un futuro con alto grado de incertidumbre económico. Es preocupante que el porcentaje de jóvenes entre 18 y 29 años no hayan tenido acceso a ningún sistema de ahorro para el retiro, como la gráfica lo muestra. En el empleo típico, a esa edad algunos ya tendrían varios años de cotización. Este dato no es menor ya que revela de nueva cuenta que no tienen una planificación de vida laboral.



Todo lo explicado y expuesto este capítulo ha servido de diferentes formas. Para contrarrestar en la realidad lo expuesto en los análisis y estudios de organismos como la OIT o los elaborados por académicos especialistas en temas laborales. La finalidad se cumplió: verificar si lo reportado desde hace años como las tendencias de empleo y tipo de contratación, con reciente a la precarización, se han mantenido como práctica generalizada para las empresas u organizaciones sin importar si son del sector público o privado. Otra vertiente del análisis de las encuestas muestra con casos reales cómo el trabajo decente ha pasado de ser un modelo ideal a una forma en retroceso en el mercado mexicano.

Otra dimensión más preocupante es la nula o pobre cultura laboral que tienen los trabajadores contratados bajo la modalidad atípica. Aunque, y como se señaló al inicio del capítulo, se pensó en utilizar la entrevista para acceder de forma más profunda a la vivencia del trabajador atípico, lo cierto es que incluso el resultado de las encuestas demuestra rasgos preocupantes. Es decir, pocos fueron los que valoraron o siquiera se preocuparon por lo que implicaba el tipo de contratación a la que estaban expuestos. Para otros lo relevante eran las ventajas como el sueldo más alto del promedio, la facilidad de horario o las recompensas no monetarias, en especial los jóvenes. Pero lo cierto es que la gran mayoría terminó en un trabajo precarizado por pura necesidad económica. Al final, este rubro es el que ofrece una ventana de oportunidades para la administración y en especial para la forma en que los Recursos humanos están enfocando y encausando a este tipo de empleados. Es necesario incluir, como parte de una cultura laboral, la capacitación específica para la concientización de las modalidades atípicas de contratación. Para ninguna de las partes puede ser beneficioso tener una plantilla de trabajadores que sólo están por necesidad, y para ello es necesario regular o exigir que este tipo de contrato sea para los novatos y por tiempo limitado.

A MANERA DE CONCLUSIÓN: EL TRABAJO Y LA AUTOMATIZACIÓN EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN

El anterior recorrido ha mostrado las características fundamentales de una de las formas de trabajo que subsisten en el mercado mexicano: su modalidad atípica. Tal mercado es, sin embargo, muchísimo más complejo y con variantes y dimensiones que esta investigación no hizo sino exponer. Lo cierto es que el recorrido histórico expresado en el capítulo 1 mostró cómo la conformación de los mercados económicos en las sociedades industriales trae consigo cambios en la estructura social, económica y política de las naciones. Estudios de principio del milenio como el de Manuel Castells, *La era de la información*, han probado que sus apreciaciones sobre la relación entre la economía y la sociedad están más interrelacionadas que nunca. (Castells, 2000: 229-309). A pesar de la conformación tardía de la economía mexicana y pese a su modelo presidencialista de partido hegemónico, lo cierto es que la estructura que soportó el cambio hacia una modernización de la planta productiva fue durante cuatro décadas guiada por políticas estatales que impulsaron el crecimiento del mercado interno, la creación de una planta productiva que tanto invertía como aprovechaba las ventajas que el régimen político le permitía. El modelo funcionó hasta los años setenta justo cuando la crisis del sistema político mexicano daba muestras de sus límites. La matanza de 1968 le restó legitimidad ante una creciente clase media que pedía democracia real. Al mismo tiempo, los factores exógenos de la economía y la política mundial trajeron cambios al modelo mixto de crecimiento nacional. La crisis del estadio keynesiano, el ascenso del neoliberalismo y el fin de la guerra fría acabaron con las reglas emanadas de los tratados de Bretton Woods.

Otro punto que ha esclarecido el análisis presentado, tiene que ver con el debilitamiento de los derechos laborales tanto en países del denominado primer mundo como en los emergentes. La época de oro de la clase trabajadora que vislumbraba un futuro más igualitario se cumplió en algunos pocos países de Europa y menos en los de Estados Unidos que en su punto de mayor desarrollo alcanzó el 90% de los puestos de trabajo en relaciones laborales normales, semejante al

trabajo decente propuesto por la OIT. (Nachtwey, 2017:173). Un caso especial es el debilitamiento de la clase obrera en Francia junto a lo que Robert Castel ha llamado: *El ascenso de las incertidumbres*, en su texto muestra cómo el proceso ha sido lento, pero al final ha logrado lo que él denomina descolectivización y un proceso de debilitamiento del estado como ente protector (Castel: 2010, 23-39). Lo cierto es que la gran mayoría de los trabajadores en el mundo han atestiguado cómo las prestaciones y garantías sociales, en algunos casos como resultado de años de esfuerzo, van poco a poco desapareciendo. Y no sólo en países como México, estudios especializados sobre la actual Alemania, 2017, han propuesto una nueva era y la llaman *La sociedad del descenso*.

El empleo atípico ya no es excepción en las economías antes más respetuosas con los derechos laborales. Hoy es posible que una simple línea azul separe a los trabajos decentes de los atípicos, incluso en las propias instalaciones de una empresa líder del mercado automotriz alemán fundada en 2005 y que emplea 30% de trabajadores temporales. (Nachtwey, 2017:1343-1348). Esta situación junto al desempleo son vertientes de un problema que en las próximas décadas se tendrá que enfrentar con modelos innovadores desde los gobiernos y las organizaciones. Los trabajos que necesita el mercado laboral actual requieren cada día mayor especialización y son ocupados por mano de obra reducida y muy calificada. Estos trabajadores coadyuvarían, junto a la automatización, a la reducción de plazas para la mano de obra asalariada existente. Los nuevos puestos de trabajo, según algunos, serán ocupados por el 20% de la población activa. Las relaciones laborales para toda la vida serían sustituidas por reingeniería organizacional. Aunado a lo anterior, también debe considerarse el incremento del empleo en el sector servicios, ya que éste representa a nivel mundial, en promedio, el 60% del total, pero paradójicamente son los empleos en este sector los que podrán ser automatizados en los próximos lustros creando las condiciones de una crisis inusitada (Hormigos:2006, 187-203)

Por otro lado, el análisis aquí presentado demuestra que la precarización del empleo se ha intensificado en la Ciudad de México como en el mundo, con las modalidades

de trabajo atípico. Asimismo, se debe considerar estudiar y analizar las tendencias del trabajo en el mundo desde perspectivas que rescaten la visión del sujeto. La mayor parte de los estudios sólo consideran cifras y porcentajes, pero obvian el eslabón más afectado: los trabajadores. Si las tendencias y las proyecciones más negativas se hicieran reales, en pocos años habrá movimientos, o agrupaciones de desocupados, subempleados y esto traerá cambios en la estructura social de los países si no se logra un equilibrio entre la necesidad de las empresas por subsistir y la de sus trabajadores por acceder a una vida digna.

Los desafíos que enfrenta el mundo por la baja creación de puestos de trabajo idóneo (decente) cada vez se complican más, entre otros factores, por el incremento de los cambios tecnológicos. En algunas prospectivas se dará en próximos años la eliminación de algunos puestos de trabajo, sobre todo los de menor cualificación, y para el 2030, se estima una pérdida neta de 3,38 millones de puestos de trabajo, principalmente en la rama manufacturera y en la construcción (OCDE/CEPAL/CAF, 2016), es decir entre el 1% y el 2% del empleo total. La creación de nuevos empleos en el comercio y transporte no compensaría las pérdidas en esas ramas. A esto se debe agregar que en ocho países latinoamericanos entre el 45% y el 51% de las actividades son automatizables. Es preocupante que no parece que haya mucho margen de maniobra ni desde los gobiernos ni desde las instituciones.

Por ejemplo, la CEPAL afirma que el Estado debe regular en materia laboral; fortalecer las negociaciones colectivas, el salario mínimo y proteger a los sindicatos; distribuir equitativamente los beneficios de la modernización tecnológica, principalmente los generados en la educación y la salud y, por último, consolidar los sistemas de protección social universales. También propone la implementación del ingreso básico universal como una manera de reducir el impacto negativo en el mundo laboral ocasionado estos cambios tecnológicos y sociales. Además de lo anterior, también considera la creación de empleos verdes que ayude a la conservación de la naturaleza, principalmente en los sectores turismo y agricultura. (CEPAL, 2017:122). Sin embargo, lo propuesto por los organismos internacionales difícilmente podrá llevarse a cabo de forma adecuada.

Un ejemplo de cómo los avances tecnológicos han modificado el mercado laboral fue el caso de la empresa Fujitsu Fanuc (Japón) a principios del siglo XXI. Ahí 400 robots fabrican durante 24 horas otros robots. Y antes de tal proceso de automatización la producción necesitaba alrededor de cuatro mil obreros. Sin embargo, la empresa cuenta con 1.700 personas más empleadas en trabajos de investigación, administración y comercialización de la empresa. Dicho ejemplo clarifica que a pesar de que la demanda de empleo se reduce en el área técnica, se incrementa en el área de investigación, administración y comercialización. (Antunez: 2002, 64). El futuro para algunos es bastante complejo y por eso externan opiniones como la siguiente:

Suponer la generalización de esta tendencia bajo el capitalismo contemporáneo, que incluye a la enorme masa de trabajadores del tercer mundo, sería un gran despropósito y tendría como consecuencia la inevitable destrucción de la economía de mercado, por la incapacidad de integración del proceso de acumulación del capital. No siendo ni consumidores, ni asalariados, los robots no podrían participar del mercado. La simple sobrevivencia de la economía capitalista estaría comprometida en su existencia...ni el proletariado desaparecerá tan rápidamente y, lo que es fundamental, no es posible proyectar, ni siquiera en un futuro lejano, ninguna posibilidad de eliminación de la clase que-vive-del-trabajo. (Antunes, 2002:67).

Si bien no es posible calcular cuántos puestos se eliminarán por completo, ni a corto ni largo plazo, sí decrecerán los puestos de trabajo que requieran actividades sencillas, por lo cual es ineludible invertir en capacitación tanto las empresas u organizaciones como los gobiernos. Los obreros se verán en la obligación de capacitarse para poder emplearse en este tipo de empleos en el que se involucren las nuevas tecnologías.

En este sentido, es importante incluir en la nueva cultura laboral el manejo de nuevas modalidades de tecnología existente. En este sentido Novic, afirma que esta industria 4.0 tiene vertientes que van desde el *Internet* de las cosas, el *cloudcomputing* y la computación cognitiva hasta sistemas ciberfísicos, los cuales supervisan los procesos y toman decisiones descentralizadas y se comunican con los participantes en la cadena de valor en tiempo real a través de Internet. En este sentido, Novic ejemplifica con el trabajo de Frey y Osborne, de la Universidad de Oxford en 2013 en el cual se afirma que el 47% de los puestos de trabajo sería

sustituido por la automatización en los siguientes quince o veinte años. El estudio reveló que los vendedores telefónicos, vendedores de seguros, auditores de cuentas, bibliotecarios, agentes aduaneros, empleados administrativos y bancarios, árbitros deportivos, vendedores de tienda, agentes de bienes raíces, recepcionistas, camareros, cocineros, secretarias, conserjes, taxistas, mensajeros, camioneros, guías de turismo, técnicos dentales, técnicos farmacéuticos, carniceros y contadores, tienen entre el 96 y 99% de posibilidades de ser reemplazados por la automatización, ya que pueden almacenar, analizar y proyectar la información, mejor que los seres humanos. Asimismo, estudios similares realizados por otros investigadores en distintos países, encontraron que un alto porcentaje de los puestos de trabajo eran susceptibles de ser automatizados; en Finlandia 35%, Alemania 59%, Argentina 64% y Uruguay 66,4%. (Novic: 2018:12-14). Con estas cifras alarmantes, en 2016, Arntz, Gregory y Zierahn realizaron otro estudio y afirmaron que *la automatización puede reemplazar ciertas tareas que cambiarían la naturaleza de los puestos en los cuales éstas se realizan, pero los puestos en sí mismos no están en riesgo* en dicho estudio. Afirman que en los países de la OCDE el 9% de los puestos está en riesgo de ser automatizado. (Novic: 2018:16).

Por otro lado, se asevera que la automatización sólo es una justificación para desviar la atención del problema nuclear del empleo: salario, desigualdad en la distribución, inequidad y desempleo. Resulta evidente que la sociedad enfrentará diversas contradicciones, ya que por un lado será más rica debido a que las máquinas y el hombre producirán juntos más bienes y servicios, es decir productividad y eficiencia irán de la mano. Además de los empresarios, también se verán beneficiados ingenieros, desarrolladores de software e investigadores científicos. Sin embargo, la inequidad en la distribución de la riqueza será aún más amplia. El sector servicios será el más amenazado y se combinarán diversas formas de contratación laboral que no permitirán a los empleados mejorar sus condiciones laborales. (Raso, 2018:24).

Aunado con la automatización, los empleados se enfrentan a otros problemas derivados de la tecnología, tal es el caso de las plataformas en línea y las

aplicaciones, también denominadas *crowdwork*, que es otra forma de externalización del trabajo o *crowdsourcing* ya que las actividades las realizan una multitud de personas a través de un intermediario denominado, ahora, plataforma, utilizando internet, que coordina el trabajo que realizan muchas personas en distintas partes del mundo. Las actividades que realizaban eran tareas repetitivas como contestar encuestas, consultar contenidos en sitios web, recopilar datos y transcribir.

Por otro lado, también existen las plataformas con trabajo bajo demanda, como Uber, *Deliveroo* y *Helpling*, además están creciendo un 30% al año. En una encuesta de la OIT en 2015 realizada a empleados de Amazon MechanicalTurk y Crowdfunder, cuya muestra estaba compuesta por 3500 empleados en 75 países que trabajan en cinco plataformas en su mayoría por hombres, el 37% poseían un título universitario y un 20% un título de posgrado, aunque también estaban contratados personas con estudios universitarios 25% y secundaria 18%. Dicho empleo cuenta con niveles elevados de rotación, ya que el 56% había durado más de año. La duración de la jornada era de 28 horas semanales, y un salario promedio de 3.31 dólares por hora, dependiendo del país. El principal motivo para trabajar en este tipo de empleo fue que con él se complementaban los ingresos de otro empleo y por la preferencia de trabajar en el hogar. En Estados Unidos, para 2015, las principales plataformas otorgaban trabajo al 0.5% de la población. (Vogel: 2019). Este trabajador mal llamado autónomo está subordinado a esta plataforma ya que está supeditado a las necesidades de la misma en cuestión de cantidad de trabajo y horario.

Para finalizar, sólo queda reflexionar acerca de los grandes cambios sociales que se avecinan sobre todo en las economías como la mexicana que aún no termina su desarrollo industrial y ya está entrando, por lo menos, en algunos sectores en lo que se llama sociedades del conocimiento. El nivel de estudio y el capital social y cultural de los individuos ya no es garantía de ascenso social. Las reglas han cambiado, como ha cambiado el mercado laboral.

El capital humano se determina por el intelecto y las habilidades técnicas para producir un bien. Aunque a veces no se le dé la importancia adecuada, siempre es conveniente subrayar el grado en que la formación o la capacitación del capital humano se vinculan con el desarrollo económico de un país. Lo que falta por investigar, el trabajo de los empleados atípicos en el sector salud en el ámbito público y privado. También los que son contratados a través de plataformas web o aplicaciones, ya que es subordinado por una plataforma de internet. Existen diversas formas de disminuir los derechos laborales de los empleados y las organizaciones aprovechan la falta de protección a los trabajadores para menoscabar esta situación. No se dan cuenta que contar con personal bien remunerados resultará un beneficio a largo plazo. Esta falta de regulación laboral genera empleos atípicos, los cuales son aceptados por los trabajadores al no encontrar otro empleo o por no contar con una planeación de vida y carrera, ni con la suficiente información para poder hacerlo. Desconocen sus derechos laborales o aun conociéndolos no hacen conciencia de su condición.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA O CITADA

1. Aguilar C., Meyer L., (2005). *A la sombra de la Revolución Mexicana*. México: Cal y Arena.
2. Antunes, Ricardo. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.
3. Bensusán, Graciela. (2007). *La subcontratación laboral y sus consecuencias ¿problemas de diseño organizacional o de implementación?* Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: UNAM.
<http://www.relatos.org/documentos/EATP.EA.Bensusan.pdf>. Revisado el 2 de agosto de 2018.
4. Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*; trad. Víctor Goldstein. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
5. Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (2017). *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*. Segunda Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe. Montevideo. pp. 120-122.
6. Corbetta Piergiorgio. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Mc Graw Hill: Madrid.
7. Bröckling, Ulrich. (2015). *El Self emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*. Universidad Alberto Hurtado: Chile.
8. Buen Unna, Claudia. (2006). El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho*. pp. 37-84.
9. Carrillo, Jorge. (2009). Los nuevos modelos productivos y el outsourcing: un camino seguro a la precarización laboral. En *Trabajo y capitalismo entre siglos en América Latina*. México: Universidad de Guadalajara.

10. Castells, Manuel. (2012). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI.
11. Cockcroft, James D. (2001). *La esperanza de México*. México. Siglo XXI: Editores.
12. Oficina Internacional del Trabajo. (1997). Conferencia Internacional del Trabajo. 85ª. Reunión. Informe VI (1). *Trabajo en Régimen de Subcontratación*. Ginebra.
13. Coriat, Benjamín. (2000). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI.
14. De Buen, Néstor. (2011). El nuevo fraude empresarial. En *El outsourcing, visión iberoamericana*. México: Porrúa.
15. De la Garza Toledo, Enrique. (2016). *Los estudios laborales en América Latina, Orígenes, desarrollo y perspectiva*. México: Antrophos/Universidad Autónoma Metropolitana.
16. _____. (2012 a). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdés
17. _____. (2012 b). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. México: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
18. _____. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
19. Díaz Spataro, Mariana. (2012). *Outsourcing Guía práctica de técnicas y estrategias*. Bogotá: Ediciones de la U.
20. Echeverría Tortello, Magdalena. (2009). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Chile. En https://www.archivochile.com/carril_c/cc2012/cc2012-057.pdf. Revisado el 2 de junio de 2018.
21. García Guzmán, Brígida. (2012). *La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: UNAM. 157-177.

22. Garfias Aguilar, Marco Antonio. (2013). *Reforma Laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. México: Secretaría de Gobernación.
23. Ghai, Daram. (2003). Trabajo decente, Concepto e indicadores, *Revista Internacional del Trabajo*. Vol 122, núm 2. En. <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>. Revisado el 20 de agosto de 2016.
24. Guadarrama, Rocío. (2014). *La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámicas y significados*. México: UAM-Cuajimalpa.
25. Harari Yuval, Noah. (2015). *Homo Deus, Breve historia del mañana*. México: Debate
26. Hormigos Ruiz, Jaime. (2006). El cambio del trabajo en la sociedad global, un nuevo reto para las relaciones laborales, *Revista Trabajo* 18. España: Universidad de Huelva. p.p. 187-203.
27. INEGI (2009). *Personal Ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja*. Censos Económicos 2009.
28. INEGI (2014). *Personal Ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing*. Censos Económicos 2014.
29. INEGI (2018). *Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa*. Revisado el 20 de mayo de 2019.
30. INEGI (2017). Medición de la Economía Informal 2017. En <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCntaNal/MEI2017.pdf>. Revisado el 16 de febrero de 2018.
31. INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cuarto trimestre de 2018. En <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/> . Revisado el 26 de enero de 2019.
32. Jaua Milano, Elías. (1997). *Del Fordismo a la flexibilidad laboral: Supuestos, crisis y realidades de la regulación social*. En <https://omegalfa.es/downloadfile.php?file=libros/del.fordismo.a.la.flexibilidad.laboral.pdf>. Revisado el 25 de marzo de 2018.
33. Halvey J., Murphy, B., (2016) *Business Process Outsourcing: Process, Strategies, and Contracts*, E-Book, versión Kindle.

34. Herath T., Kishore R. (2009), Offshore Outsourcing: Risks, Challenges, and Potential Solutions. *Information Systems Management*. En https://www.researchgate.net/publication/220630286_Offshore_Outsourcing_Risks_Challenges_and_Potential_Solutions/link/551c0de60cf20d5fbde25160/download. Consultado el 2 de noviembre de 2018.
35. Kocka, Jürgen. (2014). *Historia del Capitalismo*. Barcelona : Editorial Planeta.
36. Kurczin Villalobos, Patricia. (2014). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: UNAM
37. Lacavex, B., Sosa, Y., García S., Rodríguez J., (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: UNAM. pp. 3-62. En <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9646/11675>. Revisado el 25 de noviembre de 2017.
38. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada DOF 0904-2012.
39. Lipietz, Alain. (1994). *El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo*. Buenos Aires. En <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/s4lipietz.pdf>. Revisado
40. Lóyzaga de la Cueva, Octavio. (2013). *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México: Porrúa-Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.
41. Malo Miguel. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales en *Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes* No. 156. pp. 146-158. Papeles de economía española. En <https://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=23777>. Revisado el 26 de mayo de 2019.
42. Mancini, Fiorella. (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México: UNAM/COLMEX.

43. Márquez G., Meyer L., (2010). Del autoritarismo agotado a la democracia frágil, 1985-2010 en *Nueva Historia general de México*. México: El Colegio de México.
44. Martínez Gutiérrez, Javier. (2013). *Régimen laboral y fiscal del outsourcing*, México: Ediciones Fiscales.
45. Martínez, J., y G. Cabestany (2017), Informalidad: entre el avance de la estadística y el rezago de la política pública, *Temas Estratégicos*. México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.
46. Marx, Karl. (2015). *Antología*. Biblioteca del pensamiento socialista. Siglo XXI Editores. E-Book, versión Kindle.
47. Maurizio, Roxana. (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*, Organización Internacional del Trabajo. En: <http://www.relatos.org/documentos/DISCRIMINACION.EnoR.Maurizio.pdf> Revisado el 20 de abril de 2018.
48. Morgado, Emilio. (2011). El outsourcing en la legislación chilena, en *El outsourcing, visión iberoamericana*, México: Porrúa.
49. Muños Hernández, José Alberto. (2008). *Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados*. Tesis de Maestría. Colegio de México.
50. Nachtwey, Oliver. (2017). *La sociedad del descenso*. Paidós, Madrid, E-book versión Kindle.
51. Neffa, Julio. (2013). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Marxistas y Keynesianos*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
52. Novick, Marta, (2018), *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión* 2018, CEPAL. En https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43221/1/S1701269_es.pdf. Revisado el 10 de febrero de 2019.
53. Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Convenio sobre las agencias de empleo privadas*, 1997, núm.

181.https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326. Consultado el 20 de diciembre de 2018.

54. Organización Internacional del Trabajo. (2002). El trabajo decente y la economía informal. *Conferencia Internacional del Trabajo*, 90ª. Reunión Informe VI. Ginebra. En <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> Revisado el 20 de abril de 2016
55. Organización Internacional del Trabajo. (2013 a). *Tendencias mundiales de empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_222658.pdf. Revisado el 20 de diciembre de 2018.
56. Organización Internacional del Trabajo. (2013 b). La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal. En https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222986/lang--es/index.htm. Revisado el 24 de julio de 2016.
57. Organización Internacional del Trabajo. (2016 a). *El empleo atípico en el mundo, retos y perspectivas*, Resumen Ejecutivo, Ginebra, 40 p. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf. Revisado el 26 de enero de 2017.
58. Organización Internacional del Trabajo. (2016 b). Non-standard employment around the world, *Understanding challenges, shaping prospects*, 374 p. En https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm. Revisado el 3 de febrero de 2017
59. Organización Internacional del Trabajo. (2018 a). 25 años en busca del trabajo decente en América Latina y el Caribe. *Panorama laboral 2018*.
60. Organización Internacional del Trabajo. (2018 b). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2018.

61. Ornelas Delgado, Jaime. (2007). La economía mexicana en el gobierno de Vicente Fox (2000-2006). *Aportes*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Red de Revistas Científicas de América y el Caribe, España y Portugal. pp. 141-158
62. Vogel C., (2019). Intermediaries should be worried about the platform economy. *Oxford Internet Institute* En: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/intermediaries-should-be-worried-about-the-platform-economy/>. Revisado el 12 de mayo de 2019.
63. Pasco Cosmópolis, Mario. (2011). Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral, en *El outsourcing, visión iberoamericana*. Porrúa: México.
64. Pimienta Lastra Rodrigo. (2015). *Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas*. En: <http://www.redalyc.org/html/267/26701313/>. Revisado el 20 de octubre de 2018.
65. Quiroz Trejo, José Othón. (2010). Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz. *Gestión y Estrategia*. México: UAM-Azcapotzalco.
66. Raso Delgue, Juan. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, ADAPT *University Press*,
67. Rueda Rodríguez, Alma Elena. (2016). El trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derechos del empleo*. En http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/383/491. Revisado el 15 de mayo de 2018.
68. Rodríguez Kuri, Ariel. (2010). *Nueva historia mínima de México*. COLMEX. México.
69. Sampieri R. (2010). *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill
70. Sánchez Castañeda, Alfredo. (2011). *La subcontratación, un fenómeno global*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

71. Shcneider, Ben. (2004). *Outsourcing. Herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
72. Smith, Adam. (1996). *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza Editorial.
73. Streeck Wolfgang. (2017). *¿Cómo terminará el capitalismo? Ensayos sobre un sistema de decadencia*, Traficantes de sueños, 291 pp.
74. Tokman, Víctor. E., (2011). Informalidad en América Latina: balance y perspectivas de políticas, en *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, INEGI. En https://www.inegi.org.mx/rde/RDE_04/Doctos/RDE_04_opt.pdf. Revisado el 18 de marzo de 2017.
75. Timothy A., Bazant J., Katz F.,...Smith P. (2002). *Historia de México*, Crítica: Barcelona.
76. Villares, Ramón. (2012). *El mundo contemporáneo. Del siglo XIX al XXI*. Taurus. México.